INFORMATIVO EMPRESARIAL AOS CONTABILISTAS

# TOME NOTA

#264| SETEMBRO 2025

## PARCELE DÉBITOS COM A RECEITA FEDERAL E COM A PROCURADORIA

### TRABALHISTA

Saiba como escapar do limbo previdenciário

### TRIBUNA CONTÁBIL

A prestação de serviços por meio de pessoa jurídica sob uma perspectiva pragmática

Senac

# Procurando aprendiz?
# Tem jovem no Senac!

**CONHEÇA O PROGRAMA SENAC DE APRENDIZAGEM**

# TRANSAÇÃO TRIBUTÁRIA FEDERAL DISPONÍVEL

MODALIDADES ABERTAS PERMITEM PARCELAR DÍVIDAS EM ATÉ 135 MESES, COM DESCONTO DE ATÉ 70% DO VALOR TOTAL DE CADA CRÉDITO

E

Empresas e pessoas físicas que tenham débitos com a Receita Federal ou créditos inscritos em Dívida Ativa pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) encontram na transação tributária um instrumento poderoso para resolver pendências de forma vantajosa e legal.

Mais do que um simples desconto, a transação é um acordo legal que beneficia ambas as partes: o contribuinte liquida as dívidas com condições facilitadas, e o governo garante a recuperação dos créditos que, muitas vezes, se tornam de difícil cobrança com o passar do tempo.

O boletim **Tome Nota** de setembro elenca três modalidades de transação atualmente disponíveis para facilitar a adesão do contribuinte. Confira a seguir.

## DÉBITOS DE PEQUENO VALOR

**Contribuintes:**
pessoas físicas, MEIs, EIs, MEs e EPPs.

**Débitos:**
em contencioso administrativo da Receita Federal.

**Valor do débito:**
até 60 salários mínimos (R$ 91.080,00).

**Descontos**
EM 12 PRESTAÇÕES: redução de 50% do valor total da dívida, incluindo principal, juros, multas e encargos.

EM 24 PRESTAÇÕES: redução de 40% do valor total da dívida, incluindo principal, juros, multas e encargos

EM 36 PRESTAÇÕES: redução de 35% do valor total da dívida, incluindo principal, juros, multas e encargos

EM 55 PRESTAÇÕES: redução de 30% sobre o valor total da dívida, incluindo principal, juros, multas e encargos.

**Parcelamento:**
12 A 55 PRESTAÇÕES.

**Entrada:**
não se aplica.

**Valor das prestações:**
mínimo de R$ 200.

**Prazo para adesão:**
até 31 de outubro de 2025.

**Adesão:**
por meio do e-CAC, em "Pagamentos e Parcelamentos", "Parcelamento Solicitar e Acompanhar".

**Edital:**
Edital de Transação RFB 4/2025.

## DÉBITOS EM CONTENCIOSO

**Contribuintes:**
pessoas físicas, MEIs, EIs, MEs e EPPs.

**Débitos:**
pessoas físicas e jurídicas que tenham créditos tributários em contencioso administrativo fiscal da Receita Federal.

**Valor do débito:**
até R$ 50 milhões.

**Descontos**

- Créditos tributários irrecuperáveis ou de difícil recuperação: redução de até 100% em juros, multas e encargos legais, limitada a 65% do valor total de cada crédito.
- Créditos tributários irrecuperáveis ou de difícil recuperação (pessoas físicas, MEs, EPPs, santas casas, cooperativas, organizações da sociedade civil ou instituições de ensino): redução de até 100% em juros, multas e encargos legais, limitada a 70% do valor total de cada crédito.

**Parcelamento:**
até 135 prestações.

**Entrada:**
5% do valor total da dívida (sem descontos), dividida em até cinco parcelas.

**Valor das prestações**

- Pessoas físicas: R$ 200.
- MEIs, MEs, EPPs, santas casas, cooperativas, organizações da sociedade civil ou instituições de ensino: R$ 300.
- Demais casos: R$ 500.

**Prazo de adesão:**
até 31 de outubro de 2025.

**Adesão:**
por meio do e-CAC, em "Pagamentos e Parcelamentos", "Parcelamento Solicitar e Acompanhar".

**Edital:**
Edital de Transação RFB 5/2025.

## DÉBITOS DE PEQUENO VALOR E DE DIFÍCIL RECUPERAÇÃO

**Contribuintes:**
pessoas físicas, MEIs, MEs, EPPs, santas casas, cooperativas, organizações da sociedade civil ou instituições de ensino.

**Débitos**

- Pequeno valor: débitos inscritos até 2 de junho de 2024.
- Difícil recuperação e inscrições garantidas por seguro garantia ou carta de fiança: inscritos até 4 de março de 2025.

**Valor do débito:**
até R$ 45 milhões.

**Descontos**

- Regra geral: desconto de até 100% em juros, multas e encargos legais, limitado a 65% do valor total de cada inscrição.
- Pessoas físicas, MEIs, MEs, EPPs, santas casas, cooperativas, organizações da sociedade civil ou instituições de ensino: desconto de até 100% em juros, multas e encargos legais, limitado a 70% do valor total de cada inscrição.
- Pequeno valor (até 60 salários mínimos):

_ MEI: desconto de 50% sobre o total da inscrição;

_ pessoa natural, MEIs, MEs, EPPs:
até 7 prestações, desconto de 50%.
Até 12 prestações, desconto de 45%.
Até 30 prestações, desconto de 40%.
Até 55 prestações, desconto de 30%.

**Parcelamento:**
até 133 prestações.

**Entrada:**
6% do valor consolidado da dívida, dividida em até 6 parcelas.

**Valor das prestações**

- Regra geral: R$ 100.
- MEI: R$ 25

**Prazo para adesão:**
até 20 de setembro de 2025.

**Adesão:**
no Portal Regularize.

**Edital:**
Edital PGDAU 11/2025.

# COMO AGIR DIANTE DO LIMBO PREVIDENCIÁRIO?

## SITUAÇÃO OCORRE QUANDO HÁ DIVERGÊNCIA ENTRE O INSS E O DEPARTAMENTO MÉDICO DA EMPREGADORA SOBRE UM FUNCIONÁRIO AFASTADO

O limbo previdenciário ocorre quando um empregado recebe alta do INSS, mas não é considerado apto para retornar ao trabalho pelo médico da empresa, ficando sem receber a remuneração e sem a assistência previdenciária. Essa situação deixa o empregado em uma posição de total vulnerabilidade, pois ele fica sem salário, sem benefício previdenciário e sem alternativa imediata para sustentar a si e à sua família.

Nesses contornos, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao julgar o RR 1000988-62.2023.5.02.0601 (Tema 88) como Incidente de Resolução de Recursos Repetitivos (IRR), o que confere efeito vinculante à tese, entendeu que o empregador que impede o retorno do trabalhador ao emprego, após alta previdenciária, comete ato ilícito que configura dano moral *in re ipsa*. Isso significa que o infortúnio e o prejuízo causados ao empregado não precisam ser demonstrados e/ou comprovados, porque o dano é presumido pela própria prática ilegal.

Após a pacificação do Tema, o empregador deve aceitar o retorno do empregado após alta do INSS, mesmo que haja dúvidas quanto à aptidão. O dano moral é presumido e não exige comprovação de prejuízos adicionais pelo empregado decorrentes da situação dos limbos jurídico e financeiro.

O tema do TST traz consequências práticas relevantes para empregadores. Por isso, os profissionais contabilistas devem orientar adequadamente os clientes.

Confira, a seguir, os principais impactos e as recomendações elaboradas pela assessoria técnica da **FecomercioSP.**

**O empregador deve permitir o retorno ao trabalho após alta médica do INSS**

O destaque do Tema é o empregador não impedir o funcionário de reassumir as atividades laborativas, isto é, a recusa em recebê-lo configura ato ilícito e injustificado, ainda que a empresa não esteja de acordo com a conclusão pericial do INSS.

Contudo, se o empregador verificar que o empregado realmente não tem condições de saúde para a função, é possível buscar meios administrativos ou judiciais para modificar a conclusão da alta médica. O que não pode acontecer é vincular o retorno ao trabalho à resolução do conflito. A recomendação é que empresas se preocupem com a implementação de procedimentos internos para tratar dessas situações com eficiência, monitorando afastamentos previdenciários e altas médicas. Além disso, devem assegurar uma comunicação transparente com o empregado para minimizar desentendimentos.

Outra conduta importante é buscar reintegrar o trabalhador logo após a alta previdenciária, enquanto se discutem eventuais divergências sobre a sua saúde — sempre lembrando que o dano moral é presumido, o que significa que negligenciar esse fato pode gerar custos extras ao empregador.

Os contadores são importantes para conscientizar os clientes, orientando-os a evitarem o limbo previdenciário, reduzirem riscos jurídicos e promoverem a sustentabilidade das empresas.

**Quais medidas legais a empresa deve adotar para evitar o limbo previdenciário?**

A lei exige que a empresa reintegre o empregado logo após a alta do INSS. Assim, as primeiras diretrizes devem estar relacionadas à reintegração do trabalhador no quadro de funcionários imediatamente após a apresentação da decisão da alta previdenciária.

O próximo passo é realizar a consulta com o médico do trabalho ou mediante o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), na hipótese de dúvidas sobre a condição de saúde do trabalhador. Contudo, essa avaliação médica não pode impedir ou atrasar o retorno imediato.

Dependendo da avaliação médica, é recomendável a readaptação do empregado em outra função compatível com a sua condição de saúde, o que a empresa pode (e deve) fazer.

Em seguida, deve-se inserir o empregado novamente na folha de pagamento e regularizar o retorno à função que vinha exercendo ou à nova função, afastando a condição do limbo financeiro. Importante lembrar que a readaptação do empregado em outra função não pode acarretar redução salarial.

Ademais, qualquer situação que envolva resistência, recusa ou atraso do empregador pode ser vista como um ato ilícito e, conforme o Tema 88 do TST, pode gerar condenação por danos morais.

**Quais são os instrumentos jurídicos disponíveis para contestar uma decisão de alta previdenciária em caso de discordância com o laudo emitido pelo INSS?**

Se a empresa discordar da alta médica do INSS, deve permitir o retorno do funcionário ao trabalho. Simultaneamente, pode recorrer administrativamente ao INSS ou buscar revisão judicial, apresentando laudos do médico do trabalho que comprovem a incapacidade para o retorno.

Mesmo que haja ações administrativas ou judiciais contra o laudo do INSS, o empregador não pode impedir o retorno ao trabalho antes da conclusão do processo, sob pena da obrigação de reparar o empregado por danos morais presumidos.

**Podemos realocar provisoriamente o trabalhador para uma função compatível enquanto perdure os questionamentos sobre a sua saúde?**

A realocação provisória é uma diretriz muito importante e legalmente permitida, desde que se observem as restrições físicas ou mentais registradas no atestado do médico do trabalho. Lembramos ainda que a readaptação funcional não pode implicar rebaixamento indevido de cargo ou função, nem prejuízo salarial, exceto se autorizado formalmente pelas partes ou permitido por instrumentos coletivos laborais.

É recomendado, ainda, que a comunicação da empresa seja transparente e registrada, com os devidos esclarecimentos de que a condição é meramente provisória para assegurar a remuneração e, simultaneamente, a preservação da saúde do trabalhador.

Se por algum motivo o empregador não puder reintegrar o funcionário, deverá justificar expressamente e buscar alternativas para evitar conflitos ou suspensão salarial.

**A empresa precisa arquivar documentos no caso de o empregado retornar com limitações?**

Recomenda-se que a empresa registre todo o processo e arquive documentos essenciais, como carta de alta do INSS, Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), relatórios médicos com eventuais recomendações ou limitações e registros de comunicação formal com o empregado sobre orientações e procedimentos.

O registro das decisões e dos atestados médicos e a comunicação com o trabalhador são procedimentos importantes para assegurar os direitos do empregado, além de fornecer respaldo ao empregador em eventuais demandas jurídicas.

DECISÃO TRT2

# JUSTA CAUSA POR USO INDEVIDO DO CELULAR

## TRT DEFINE COMO CORRETO O DESLIGAMENTO DE FUNCIONÁRIO QUE SE DISTRAIU COM O APARELHO E DESCUMPRIU AS FUNÇÕES

A 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) manteve justa causa aplicada a monitor de portaria de escola que se distraiu com o uso do celular e não impediu entrada de pessoa não autorizada no estabelecimento. As atribuições dele incluíam controle e fiscalização do acesso de pedestres às dependências da escola.

De acordo com os autos, no momento do descuido, o reclamante ausentou-se da portaria e, nesse período, um desconhecido entrou na recepção e tentou obter permissão da inspetora para ingressar nas dependências da escola, o que foi negado. Diante da insistência do terceiro, a profissional pediu ajuda ao autor, mas não foi atendida. Na ocasião, outro monitor dirigiu-se ao local e solicitou que o invasor se retirasse, quando então o desconhecido proferiu ameaças contra a inspetora e um aluno.

A testemunha ouvida a convite do trabalhador relatou que, além de auxiliar na entrada e na saída de pais e alunos, o monitor era responsável pela segurança da instituição após a dispensa dos vigilantes. A testemunha patronal declarou que era proibido o uso de celulares e que foram realizadas reuniões sobre essa decisão.

Para o desembargador-relator Davi Furtado Meirelles, as provas documentais, especialmente o vídeo do sistema de segurança, demonstram que, no momento da tentativa de invasão, o empregado estava distraído utilizando aparelho celular. Na decisão, o magistrado pontuou que o argumento do homem de que estaria organizando o fluxo de veículos no estacionamento "não se sustenta diante das imagens, que mostram claramente o autor com o celular nas mãos, em momento prolongado de significativo descuido".

O julgador considerou também que a "ação tardia do reclamante diante da tentativa de entrada de um indivíduo visivelmente alterado nas dependências de uma instituição de ensino frequentada por crianças e adolescentes, por motivo de distração, pôs em risco a integridade física de alunos e colaboradores, configurando falta grave que justifica a aplicação da penalidade máxima". E acrescentou que o monitor já havia sido advertido por faltas similares, concluindo não haver motivos para a reversão da modalidade de dispensa.

*FONTE: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO — ADAPTADO*

DECISÃO TST

# RESIDÊNCIA EM NOME DA EMPRESA

## TST AFASTA A PENHORA DE IMÓVEL DE SÓCIO EM UMA AÇÃO DE EXECUÇÃO

A 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) afastou a penhora de um apartamento em Santa Maria, no Rio Grande do Sul, utilizado como residência pelo sócio de uma empresa de autopeças, proprietária do imóvel e executada na ação. Apesar de o bem estar registrado em nome da pessoa jurídica, o colegiado reconheceu a sua impenhorabilidade, por entender que se trata de bem de família.

O sócio, que não é parte na execução, e sua esposa recorreram à Justiça para impedir a penhora. Eles, que alegaram que moram no imóvel há mais de 12 anos com os dois filhos, pediram a aplicação da Lei 8.009/1990, que assegura a impenhorabilidade do bem de família.

A 2ª Vara do Trabalho de Santa Maria e o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4) rejeitaram o pedido, com o entendimento de que o apartamento, por estar registrado em nome da pessoa jurídica, não poderia ser considerado bem de família, mesmo que sirva de residência para o sócio.

Contudo, ao analisar o recurso do casal, a relatora, ministra Maria Helena Mallmann, destacou que a lei considera como bem de família o "único imóvel utilizado pelo casal ou pela entidade familiar como residência permanente", e não exige que a propriedade esteja formalmente em nome dos moradores.

Segundo a ministra, a interpretação do TRT foi restritiva ao limitar a proteção legal apenas a imóveis "residenciais próprios". Ela ressaltou que essa compreensão ignora o objetivo da norma: proteger a moradia como direito fundamental. "A possível condição de bem de família não se extingue automaticamente pelo simples fato de os bens estarem registrados em nome da pessoa jurídica da qual o sócio faz parte", afirmou.

Citando precedentes do Superior Tribunal de Justiça (STJ) e do próprio TST, Maria Helena frisou que a doutrina moderna rejeita a aplicação extensiva das exceções à regra da impenhorabilidade. A seu ver, deve prevalecer o uso do imóvel como moradia habitual da entidade familiar, sendo esse o fator determinante para se reconhecer a sua condição de bem de família.

A decisão foi unânime.
RR-20943-98.2021.5.04.0702

*FONTE: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO — ADAPTADO*

# O MODELO PJ EM FOCO: MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB UMA PERSPECTIVA PRAGMÁTICA

A CONTRATAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA JÁ É UMA REALIDADE CONCRETA, E LEGÍTIMA, PARA O MERCADO LABORAL E A SUSTENTABILIDADE DA ATIVIDADE EMPRESARIAL BRASILEIRA

A modernização das formas de contratação no Brasil não pode retroceder. A crescente adoção da prestação de serviços por meio de pessoa jurídica — a chamada "pejotização" — tem se mostrado uma realidade concreta e legítima do mercado de trabalho brasileiro, exigindo reflexões técnica, jurídica e econômica, livres de estigmas ideológicos.

A percepção da elevada carga tributária sobre a folha de salários e os limites da CLT quanto à adoção de formas contratuais mais flexíveis tem levado diversas empresas, em especial dos setores de Serviços e de Comércio, a buscarem alternativas compatíveis com a realidade econômica atual, com amplo potencial de geração de oportunidades de trabalho e renda.

**Cenário econômico e realidade empresarial**

A interpretação muitas vezes enviesada da CLT pelo Judiciário trabalhista — ainda que sob o argumento de proteção ao trabalhador — e o peso dos encargos estão entre os fatores que impulsionaram a modernização das relações laborais promovida pela Reforma de 2017. A partir dela, foram incorporadas ferramentas que permitem aos negócios adotarem formas contratuais alternativas capazes de propiciar competitividade e sobrevivência econômica, especialmente nos setores de Comércio e de Serviços. Precarização? Não necessariamente. A contratação por meio de CNPJ proporciona mais agilidade, flexibilidade para lidar com demandas sazonais e redução de custos — fatores decisivos para os negócios que operam com margens estreitas e em mercados altamente voláteis.

Profissionais qualificados também encontram, nessa forma contratual, a liberdade para negociar valores, horários e clientes, sem as amarras impostas pelo vínculo celetista. Essa realidade não representa uma fuga da lei, mas uma reação à sua defasagem diante de uma economia cada vez mais digital, dinâmica e globalizada. Nem toda relação laboral encaixa-se na CLT. Ainda assim, há grande resistência a esse modelo por parcela do Judiciário trabalhista, que enxerga a contratação de pessoas jurídicas sob a óptica da fraude, mesmo quando não comprovados os elementos típicos da relação de emprego.

É preciso uma regulação equilibrada, que reconheça a diversidade dessas relações e permita que empresas atuem com segurança jurídica e competitividade. Por essas razões, a FecomercioSP acompanha, com atenção e responsabilidade, os debates sobre a pejotização que tomaram conta do Judiciário, acirrando a polarização de teses entre o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

**A legalidade da pejotização: julgamentos e teses**

O STF está desempenhando um papel central e relevante na consolidação jurídica da contratação de PJ. Diversas decisões e teses foram firmadas no sentido de reconhecer a validade dessa forma de contratação, desde que não caracterizada fraude ou simulação de vínculo empregatício:

- Tema 725/STF – declarou lícita a terceirização entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social, mantendo-se a responsabilidade subsidiária da empresa contratante;
- ADPF 324: reconhece a constitucionalidade da terceirização irrestrita de atividades, incluindo as atividades-fim;
- ADC 48 e ADI 5.625 – validam os contratos civis de prestação de serviços em setores específicos (como salões de beleza e transportadores autônomos de carga), desde que atendidos os requisitos legais.

Atualmente, tramita no STF o Tema 1.389 da Repercussão Geral, que trata da competência da Justiça do Trabalho para julgar fraudes em contratos civis e da licitude da contratação de autônomos e prestadores de serviços como pessoas jurídicas à luz dos precedentes acima.

Para prevenir decisões conflitantes sobre o tema e contribuir para a segurança jurídica, o Supremo determinou a suspensão nacional de todos os processos que discutem essa matéria até o julgamento definitivo, cujo pronunciamento vinculará todas as instâncias do Poder Judiciário. A iniciativa busca pacificar a questão e oferecer alguma previsibilidade para as empresas e para os profissionais, diante do aumento de passivos trabalhistas, mesmo em situações contratuais legítimas e amparadas por fundamentos jurídicos sólidos.

**Panorama estatístico: crescimento das demandas**

Os números demonstram o aumento significativo das reclamações constitucionais relacionadas à contratação de PJs. Dados do STF indicam que, em 2017, foram distribuídas apenas 28 reclamações constitucionais discutindo vínculo de emprego. Em 2025, esse número já chega a 498 — um aumento de 1.678% em apenas oito anos, reflexo da crescente insegurança jurídica enfrentada por empresas e da judicialização excessiva das relações contratuais firmadas entre pessoas jurídicas.

As questões atingem diretamente o cotidiano de vários setores, que têm adotado modelos de contratação diversos da CLT, de forma responsável e legítima, por considerá-lo mais adequado e por oferecer mais liberdade, autonomia e melhor remuneração pelos serviços prestados. É fato, contudo, que ainda que se beneficiando das vantagens oferecidas pelo modelo de contratação como pessoa jurídica, alguns desses profissionais recorram ao Judiciário, após o encerramento do contrato, para reivindicar as proteções celetistas, sob alegação de fraude contratual mesmo tendo celebrado o instrumento sem qualquer vício de consentimento, reserva mental, coação ou simulação que pudesse comprometer suas validade e eficácia jurídicas.

**Desafios processuais: segurança jurídica e competência**

Quando a validade desses contratos é questionada perante o Judiciário, um dos principais impasses é a definição da competência para julgamento desses casos: Justiça do Trabalho ou Justiça comum? A indefinição quanto a esse ponto contribui para ampliar a insegurança jurídica e fomenta a judicialização. E foi justamente o crescimento expressivo das reclamações constitucionais envolvendo a discussão sobre vínculo de emprego que levou o STF a determinar a suspensão nacional dos processos que discutem a pejotização e encaminhar a formulação de uma tese de repercussão geral com efeito vinculante, com o objetivo de decidir se vínculos formais, como associação ou prestação de serviços, podem ser reclassificados como emprego, nos moldes do que dita a CLT.

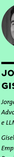
A definição da modalidade contratual deve ocorrer em um ambiente de liberdade econômica, considerando a natureza da demanda por serviços e elegendo-se, dentre as diversas hipóteses contratuais válidas, aquela que melhor se adapte à realidade fática. Para cada tipo de relação laboral, há um adequado instrumento contratual, ao qual as partes devem se vincular com base no princípio da boa-fé objetiva, tal como se dá nas relações civis em geral. As condições ajustadas como fruto da autonomia privada devem ser respeitadas, afastando-se a presunção automática de fraude na contratação de serviços de PJ. Trata-se, sim, de uma opção legítima que pode atender, de forma eficiente e equilibrada, aos interesses de ambas as partes, contratantes e contratados.

**Por uma regulação realista e inclusiva**

O que se espera dos atores sociais é a contribuição para um ambiente regulatório equilibrado, sem retrocessos, no qual as empresas possam prosperar e os profissionais tenham autonomia para escolher a forma em que se dará a prestação de serviços.

Em uma conjuntura de negócios minimamente competitiva — seja no contexto interno, seja no contexto externo —, é fundamental que a solução do Tema 1.389 pelo STF e seus reflexos nos diversos setores da economia não sejam percebidos como mais um fator de desestímulo à atividade empresarial. Esse contexto soma-se aos entraves já diuturnamente encarados pelas empresas, como a pesada oneração da folha de pagamento, a ainda elevada carga tributária, a guerra tarifária na importação e na exportação, os juros altos, a inflação persistente e o câmbio desfavorável, entre outros fatores que comprometem a sustentabilidade da atividade produtiva no Brasil.

É tempo de reconhecer que a realidade laboral mudou — e a legislação precisa acompanhar essa transformação. Cabe aos poderes da República garantirem as condições para que o País avance, superando os conceitos laborais da década de 1940 e adotando marcos regulatórios compatíveis com as dificuldades e os ensejos do presente. Só assim o Brasil poderá ocupar, com protagonismo, o seu lugar na história que se escreve agora.



VOTO Divulgação


**JORGE MATSUMOTO E GISELA DA SILVA FREIRE**

*Jorge Matsumoto, Sócio da área trabalhista do Bichara Advogados, professor do Insper nos cursos de pós-graduação e LLM e doutor pela Faculdade de Direito da USP.*

*Gisela da Silva Freire, membro do Conselho de Emprego e Relações do Trabalho da FecomercioSP e Presidente do Sindicato das Sociedades de Advogados dos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro*



*Artigo originalmente publicado no portal JOTA em 10 de julho de 2025.*

| VENCIMENTO | TRIBUTO |
|---|---|
| 15/09/2025 | **PREVIDÊNCIA SOCIAL (CONTRIBUINTE INDIVIDUAL)**<br>Competência 8/2025 |
| 19/09/2025 | **FGTS**<br>Competência 8/2025 |
| 19/09/2025 | **SIMPLES DOMÉSTICO**<br>Competência 8/2025 |
| 19/09/2025 | **PREVIDÊNCIA SOCIAL (EMPRESA)**<br>Competência 8/2025 |
| 19/09/2025 | **IRRF**<br>Competência 8/2025 |
| 19/09/2025 | **COFINS/CSL/PIS-PASEP DE RETENÇÃO NA FONTE**<br>Competência 8/2025 |
| 22/09/2025 | **SIMPLES NACIONAL**<br>Competência 8/2025 |
| 25/09/2025 | **COFINS**<br>Competência 8/2025 |
| 25/09/2025 | **PIS-PASEP**<br>Competência 8/2025 |
| 25/09/2025 | **IPI**<br>Competência 8/2025 |
| 30/09/2025 | **IRPF (CARNÊ-LEÃO)**<br>Competência 8/2025 |
| 30/09/2025 | **CSL**<br>Competência 8/2025 |
| 30/09/2025 | **IRPJ**<br>Competência 8/2025 |

## RECOLHIMENTO MENSAL DO IMPOSTO DE RENDA NA FONTE

LEI 11.482/2007
(ALTERADA PELA LEI 15.191/2025, A PARTIR MAIO DE 2025)

| BASES DE CÁLCULO | ALÍQUOTA | PARC. A DEDUZIR |
|---|---|---|
| até R$ 2.428,80 | - | - |
| de R$ 2.428,81 até R$ 2.826,65 | 7,5% | R$ 182,16 |
| de R$ 2.826,66 até R$ 3.751,05 | 15% | R$ 394,16 |
| de R$ 3.751,06 até R$ 4.664,68 | 22,5% | R$ 675,49 |
| acima de R$ 4.664,69 | 27,5% | R$ 908,73 |

**DEDUÇÕES MENSAIS (LEI 13.149/2015)**
**A**. R$ 189,59 por dependente; **B**. pensão alimentícia; **C**. R$ 564,80, simplificado correspondente a 25% da faixa de alíquota zero; **D**. contribuição à Previdência Social; **E**. previdência privada.
Para calcular a alíquota efetiva do IRPF, acesse https://www27.receita.fazenda.gov.br/simulador-irpf/.

## CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025
(PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF 6/2025)

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS DO INSS
(EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO)

| SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO | ALÍQUOTA |
|---|---|
| até R$ 1.518,00 | 7,5% |
| de R$ 1,518,01 até R$ 2.793,88 | 9% |
| de R$ 2.793,89 até R$ 4.190,83 | 12% |
| de R$ 4.190,84 até R$ 8.157,41 | 14% |

## SALÁRIO MÍNIMO FEDERAL

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025
(LEI 14.663/2023 E DECRETO 12.342/2024)

R$ 1.518,00

## SALÁRIO MÍNIMO ESTADUAL

A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2025
(LEI ESTADUAL Nº 18.153/2025)

PISO ÚNICO > R$ 1.804,00

***OBS.**: o piso salarial mensal acima mencionado não se aplica a trabalhadores que tenham outros pisos definidos em lei federal, convenção ou acordo coletivo e aos servidores públicos estaduais e municipais, tampouco aos contratos de aprendizagem regidos pela Lei Federal 10.097/2000.

## SALÁRIO-FAMÍLIA

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025
(PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF 6/2025)

até R$ 1.906,04 > R$ 65,00

## SEGURO-DESEMPREGO

A PARTIR DE 11 DE JANEIRO DE 2025
(ART. 5º DA LEI 7.998/1990 C/C RESOLUÇÃO CODEFAT 957/2022)

| FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO* | VALOR DA PARCELA |
|---|---|
| até R$ 2.138,76 | Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%) |
| de R$ 2.138,77 até R$ 3.564,96 | O que exceder a R$ 2.138,76 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R$ 1.711,01 |
| acima de R$ 3.564,97 | O valor da parcela será, invariavelmente, de R$ 2.424,11 |

*Média dos três últimos salários anteriores à dispensa.

**TOME NOTA #264 | SETEMBRO 2025**
BOLETIM MENSAL | PUBLICAÇÃO DA FECOMERCIO-SP

**PRESIDENTE**
ABRAM SZAJMAN

**PRESIDENTE EM EXERCÍCIO**
IVO DALL'ACQUA JÚNIOR

**SUPERINTENDENTE**
ANTONIO CARLOS BORGES

**ASSESSORIA TÉCNICA**
PAULA TATEISHI E SARINA MANATA

**GESTÃO DE COMUNICAÇÃO | JORNALISTA RESPONSÁVEL**
LUCAS MOTA MTB 46.597/SP

**EDIÇÃO E REDAÇÃO**
FILIPE LOPES MTB 0074103/SP

**REVISÃO**
FLÁVIA MARQUES E NANCI VIEIRA

**DIREÇÃO DE ARTE**
CAROLINA LUSSER

**PROJETO GRÁFICO**
ALBERTO LINS

**DIAGRAMAÇÃO**
ANNIMA DE MATTOS