

Reforma tributária impõe nova escolha às empresas do Simples

Empresas que estão no regime tributário Simples Nacional têm pouco tempo para definir como vão apurar os novos tributos, uma decisão que pode impactar a competitividade e o fluxo de caixa dos pequenos negócios

As empresas do Simples Nacional terão que decidir qual será a melhor forma de apurar seus tributos em 2027. Existem dois modelos a considerar: simplificado (Simples puro) ou híbrido.

No Simples puro, a empresa mantém o recolhimento unificado de tributos por meio do Documento de Arrecadação do Simples Nacional (DAS). Entram nessa apuração: Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas (IRPJ), Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), Programa de Integração Social (PIS), Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins), Contribuição Previdenciária Patronal (CPP), Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços de Transporte Interestadual, Intermunicipal e de Comunicação (ICMS) e Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISS), conforme a atividade exercida.

A adesão ao regime híbrido mantém a lógica de recolhimento desses tributos, mas permite que a Contribuição sobre Bens e Serviços (CBS) e o Imposto sobre Bens e Serviços (IBS) sejam apurados fora do DAS. Com isso, a empresa pode tomar e transferir crédito integral a clientes pessoas jurídicas (PJs).

Entre a complexidade e a competitividade

Na avaliação do diretor do Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação (IBPT) e fundador do Empresômetro, Carlos Pinto, a principal vantagem do híbrido ocorre na relação com clientes PJs. Segundo ele, o modelo “melhora competitividade perante PJs, sobretudo quando o crédito fiscal é fator de decisão”, como em licitações, contratos e negociações em que o custo de aquisição é impactado pelo crédito.

A questão é que essa vantagem não vem sem custo. Segundo Pinto, a apuração da CBS e do IBS no formato híbrido (ou “por fora”) é mais complexa devido às exigências adicionais de escrituração, controle de créditos e enquadramento por operação. A orientação é “revisar o modelo de projeção de caixa (novas entradas líquidas e *timing* de repasse) e reavaliar necessidade de financiamento de capital de giro, pois não há mais o mesmo ‘atraso’ do recolhimento que existia no DAS”, alerta.

Para as empresas que ainda não começaram a se planejar, Pinto recomenda que usem o primeiro semestre deste ano para preparar essa decisão de forma técnica. Isso inclui mapear o perfil da carteira de clientes e verificar se grandes compradores já mencionam o crédito fiscal como critério de escolha. Outro ponto importante é simular cenários com preço congelado e preço reajustado, comparando margem bruta e contribuição no Simples puro e no híbrido, levando em conta as alíquotas efetivas de CBS e IBS e o custo operacional adicional. Se a empresa quiser optar pelo regime híbrido, precisará formalizar a decisão até setembro deste ano.

Comparação de modelos

Para a advogada especializada em Direito Tributário, administradora e professora da Escola Superior de Contabilidade, Márcia Aparecida Rodrigues, a escolha entre o Simples puro e o regime híbrido exige uma revisão mais ampla da operação. Isso inclui contratos com clientes e fornecedores, emissão de documentos fiscais, rotinas contábeis e capacidade de sustentar um caixa mais pressionado.

No híbrido, a empresa passa a apurar a CBS e o IBS pela lógica da não cumulatividade, com débitos e créditos, o que muda também a forma de precificar e negociar. “O adquirente passará a analisar o custo efetivo da aquisição, e não mais apenas o preço da mercadoria”, afirma. Ou seja, “a competitividade deixará de ser medida pelo preço de face do produto e passará a ser definida pela sua eficiência em gerar créditos fiscais”, projeta.

O momento é de testar o cenário antes da escolha. Rodrigues sugere que a empresa crie uma espécie de “contabilidade paralela”, registrando as operações como se já estivesse no regime híbrido, para comparar os resultados. Envolver diferentes departamentos da organização no processo de transição também é fundamental.

As áreas comercial, financeira, jurídica, fiscal, contábil e de tecnologia precisam atuar de forma coordenada, tanto para adaptar cláusulas com clientes e fornecedores quanto para preparar a emissão de documentos fiscais com os novos tributos. Outro cuidado é acompanhar a regulamentação, além de investir em pareceres sobre créditos para verificar a viabilidade econômica da mudança.

Obtenção de crédito

Embora o debate costume se concentrar no crédito que a empresa poderá transferir ao cliente, esse não deveria ser o único foco da análise. Para a gerente tributária da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG) e membra do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF), Rita Eliza Bacchieri, um dos erros é olhar apenas para fora. “A preocupação principal das empresas no debate é saber quanto de crédito irão gerar para o cliente, mas elas se esquecem que o mais importante é saber o montante de créditos que elas terão direito caso optem pelo regime híbrido”, comenta.

Bacchieri observa que boa parte das empresas ainda não compreendeu como a nova lógica de créditos tributários afeta custos, preços e competitividade, e nem organizou informações financeiras básicas. Sem esse controle, a escolha tende a ser feita com base em percepção, não em viabilidade econômica. Segundo ela, a decisão exige leitura da cadeia inteira: créditos gerados nas aquisições, perfil do cliente, comportamento do mercado e posição da empresa no processo produtivo.

A especialista adverte sobre o risco de generalizações. Em tese, negócios voltados ao consumidor final tenderiam a permanecer no Simples puro, porque o crédito pesa menos na decisão de compra. Mas Bacchieri ressalta que há

exceções. Uma farmácia com faturamento concentrado em medicamentos sujeitos a alíquota zero ou reduzida de IBS e CBS, por exemplo, pode ser beneficiada no híbrido.

Em síntese, a melhor decisão será alcançada ao evitar receitas prontas e combinar planejamento técnico com análise estratégica cuidadosa.

**TEXTO PARA SIMPLES CONFERÊNCIA.
DIVULGAÇÃO PROIBIDA.**

Cenofisco Orienta

O que é o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)?

O GRO é a sistematização dos processos de identificação de perigos, avaliação dos riscos ocupacionais e controle dos riscos ocupacionais, este articulado com ações de saúde, de análise de acidentes e de preparação para emergências, dentre outros requisitos legais.

Destaca-se que o GRO deve ser implementado em cada um dos estabelecimentos da organização e deve alcançar todos os perigos e riscos ocupacionais existentes.

A Norma Regulamentadora (NR) 1, capítulo 1.5 – Gerenciamento de riscos ocupacionais, estabelece as diretrizes e requisitos para o GRO e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

O GRO deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

Os processos obrigatórios do GRO são materializados no documento denominado de Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que é composto pelo inventário de riscos ocupacionais e pelo plano de ação. Além desses documentos, outras informações devem ser formalmente registradas para o atendimento às normas de SST, sendo imprescindível, por exemplo, a elaboração e o arquivamento do relatório de análise de acidentes e doenças do trabalho. Frise-se que organizações desobrigadas de elaborar um PGR ainda assim possuem o dever de gerenciar os riscos ocupacionais existentes.

Rosânia de Lima Costa - Consultora e redatora Cenofisco

Como devo realizar a identificação de perigos, avaliação de riscos e adoção de medidas de prevenção para os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho?

Da mesma maneira como para os demais perigos e riscos, atendendo a todas as disposições da Norma Regulamentadora (NR) 1 e da NR-17.

Para fazer a gestão dos fatores de riscos psicossociais deve ser observado:

I. Combinação das disposições da NR-1 e NR-17, incluindo Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e Avaliação Ergonômica do Trabalho (AET).

II. Envolvimento de toda a empresa, com apoio de profissionais especializados.

III. Atribuição de responsabilidades e comunicação antecipada sobre os processos e objetivos.

Orientamos que a empresa faça uma preparação para identificação de perigos e avaliação de riscos como:

I. Coleta de informações sobre o estabelecimento, processos produtivos, postos de trabalho e características dos trabalhadores.

II. Acompanhamento da saúde dos trabalhadores, análise de acidentes e registros anteriores.

O objetivo principal é promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, com foco na prevenção de riscos e na saúde mental dos trabalhadores.

Rosânia de Lima Costa - Consultora e redatora Cenofisco

O que é a malha fina do Imposto de Renda (IR)?

A malha fina, ou malha fiscal, do IR é o processo automático de verificação da Receita Federal do Brasil (RFB) sobre a Declaração de Imposto de Renda Pessoa Física (DIRPF).

Ao enviar a declaração, o sistema cruza os dados informados com informações de fontes externas, como empresas, bancos, planos de saúde e financeiras.

A partir de 2026, fiscalização mais tecnológica (malha fina instantânea) será implementada, com Inteligência Artificial (IA) para detecção rápida de erros, consolidando o “fisco algorítmico”, que é o termo usado para descrever a modernização da fiscalização tributária pela RFB, com base em algoritmos, IA, aprendizado de máquina e *big data* (volumes gigantes de informações de fontes variadas).

Assim, em vez de análises manuais demoradas, o sistema cruza dados em tempo real de fontes como bancos, empresas e declarações, detectando inconsistências automaticamente, como na malha fina instantânea do IRPF 2026.

No contexto do IR 2026, isso consolida a RFB como um “órgão de inteligência e tecnologia”, com alertas prévios na pré-preenchida que evitam erros. As fraudes são identificadas mais rapidamente, reduzindo sonegação e acelerando restituições para quem declara corretamente.

Se houver inconsistências, como omissão de rendimentos, erros em deduções de dependentes ou despesas médicas não comprovadas, a declaração “cai na malha” e vai para análise mais profunda. Quando isso ocorre, atrasa a restituição, pode gerar multas e exige retificação ou apresentação de documentos.

Os erros mais comuns que levam à malha fina incluem:

- Omissão de rendimentos (salários, aluguéis, investimentos);
- Deduções indevidas, como as despesas médicas sem comprovantes;
- Informações erradas sobre dependentes ou contas bancárias inativas;
- Divergências em rendimentos de dependentes não declarados.

Base Legal: [Instrução Normativa \(IN\) RFB nº 1.500/14](#), [IN RFB nº 2.312/26](#) e [Manual de Perguntas e Respostas e Demais Orientações da RFB](#).

Terezinha Massambani – Consultora e redatora Cenofisco

Aprimore a jornada do cliente para vender mais e fidelizar

Do primeiro contato ao pós-venda, é fundamental fazer a gestão de todos os pontos de relacionamento entre o consumidor e a marca

A jornada do cliente com a marca não começa quando ele entra na loja, seja virtual ou física. Tampouco se concretiza quando o consumidor faz o primeiro contato com a equipe comercial para obter informações sobre o produto ou serviço. Desde o momento em que acessa a rede social da empresa ou observa a fachada do estabelecimento, o cliente já está formando a percepção de valor da marca. Falhas nesse estágio inicial podem levá-lo a procurar alternativas, resultando em perda de receita.

A experiência do cliente abrange todos os pontos de contato, incluindo estacionamento, organização do espaço físico ou virtual, abordagem de vendas e até mesmo o tempo de espera após um primeiro contato. Cada um desses elementos comunica algo e influencia a decisão de compra. A jornada do cliente, portanto, está diretamente ligada aos resultados financeiros.

“Cada ponto de contato bem executado aumenta a probabilidade de venda, enquanto cada falha invisível reduz o faturamento. Empresas não perdem clientes apenas por preço, mas por experiências mal desenhadas”, explica o diretor do Instituto Experiência do Cliente, professor de negócios com PhD pela Universidade de Coimbra e autor de livros sobre o tema, Fernando Coelho.

Roteiro prático

Para gerenciar essa jornada e transformar cada interação em resultado, este roteiro detalha as etapas essenciais.

O primeiro passo é mapear a jornada do cliente, começando pelo momento em que ele ainda é um prospect (potencial cliente, em português, no jargão do marketing).

“É essencial ter dados dessa etapa e algumas perguntas norteadoras podem ajudar: de quais canais vêm os interessados no produto ou serviço? Quantas propostas são colocadas por mês? Quantos orçamentos são convertidos? Por quais motivos as propostas recusadas não avançam?”, indica o professor do curso de Doutorado Profissional em Comportamento do Consumidor da ESPM, Flávio Bizarrias.

Da mesma forma, é preciso observar e colher dados dos estágios seguintes para saber como esse cliente é efetivamente atendido. Isso varia de acordo com o canal, e é importante entender a jornada que é feita em cada um deles, como telefone, ponto de venda, chat e site.

A percepção do consumidor na finalização da venda oferece um panorama claro da jornada completa. Isso pode ser medido por um instrumento simples: o *Net Promoter Score* (NPS). O índice utiliza apenas uma pergunta-chave que ajuda a avaliar a satisfação do cliente, ao verificar o quanto ele recomendaria a empresa a outras pessoas, em uma escala de zero a 10.

Com esses três pontos bem mapeados, já é possível ter uma visão estruturada da experiência do cliente. A partir daí, outras etapas devem ser implementadas.

O segundo passo é a construção dos procedimentos operacionais padrão para cada estágio de contato com o consumidor. “Quando realizamos a avaliação da jornada do cliente ou da experiência total desse cliente, conseguimos ter clareza de onde a empresa está falhando e, por consequência, agir de forma direcionada para corrigir esses pontos”, afirma Coelho.

O terceiro passo é o treinamento do time. Sem o engajamento dos colaboradores, a jornada do cliente não é aplicada de forma consistente, os processos padronizados não são seguidos, e a entrega fica prejudicada.

O quarto passo envolve a auditoria constante da experiência e do atendimento. Isso pode ser feito por meio do acompanhamento dos dados gerados a cada etapa e, principalmente, da análise do NPS dos clientes atendidos.

Por fim, o acompanhamento das iniciativas de melhoria da jornada do cliente deve ser feito em reuniões mensais, nas quais os participantes tenham poder de decisão para agir rapidamente, com base nos dados apresentados. “O objetivo é transformar informações em ações práticas, visando a melhoria de processos, correção de falhas e geração de resultados”, esclarece Coelho.

Nova regra endurece combate ao devedor contumaz

Enquadramento, que é voltado a empresas com dívida tributária substancial, reiterada e injustificada, não se confunde com débitos pontuais e não se aplica a contribuintes em dificuldade financeira

A criação da figura do devedor contumaz é uma das novidades do Código de Defesa do Contribuinte que mais exige atenção das empresas. O foco da regra é diferenciar a inadimplência ocasional de um comportamento reiterado de não pagamento de tributos.

Segundo o coordenador-geral de Estratégia de Recuperação de Créditos na Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), Gabriel Teixeira Gonçalves, o enquadramento atinge um perfil muito específico de contribuintes. A contumácia ocorre quando a dívida reúne três características ao mesmo tempo: ela precisa ser injustificada, reiterada e substancial.

No âmbito federal, o passivo deve superar R\$ 15 milhões (substancialidade), precisa permanecer em aberto por um longo período (sem tentativa de regularização) e não pode decorrer de situações legítimas, como uma crise. A combinação desses critérios busca atingir empresas que adotam de forma deliberada o não pagamento de tributos como estratégia de operação.

“Não estamos falando de devedores que passaram por dificuldades financeiras”, enfatiza Gonçalves. A regulamentação prevê critérios objetivos para afastar a qualificação em casos como calamidade reconhecida formalmente ou prejuízos comprovados, desde que não haja sinais de fraude, como distribuição de dividendos ou redução de capital.

Se a contumácia for constatada, as possíveis consequências do enquadramento englobam: inclusão em lista pública, registro da condição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), perda de acesso a benefícios fiscais, impedimento de participar de licitações e restrições para negociar a dívida por transação tributária. Em situações mais graves, pode ser declarada inaptidão ou baixa do CNPJ.

O processo é administrativo e começa com a notificação ao contribuinte. A partir daí, abre-se prazo para defesa, contestação da dívida e eventual regularização. Segundo Gonçalves, esse é o momento mais importante para a empresa agir. Se não houver manifestação, o procedimento pode avançar rapidamente.

Efeitos penais

Para o advogado e professor de Direito Penal e Processual Penal, Cesar Luiz de Oliveira Janoti, um dos pontos mais sensíveis está no próprio processo administrativo que antecede a classificação como devedor contumaz. Ele considera que o prazo de 30 dias para responder à notificação é curto diante da necessidade de analisar os créditos apontados, reunir documentos e decidir entre contestar ou regularizar. A perda desse prazo pode resultar em julgamento à revelia e acelerar o enquadramento.

Outro ponto de atenção, segundo Janoti, é a retirada do efeito suspensivo da defesa quando a administração tributária aponta indícios de fraude, conluio, empresa fictícia ou ocultação de bens. Nesses casos, o procedimento pode seguir adiante mesmo com apresentação de defesa (fato que deveria suspender o andamento). Ele também alerta para a possibilidade de extensão do enquadramento a partes relacionadas, o que demanda cuidado dos grupos empresariais, e ressalta que a precisão da escrituração contábil é essencial para evitar riscos. Isso porque falhas formais, ainda que sem intenção fraudulenta, podem enfraquecer a credibilidade da defesa.

A contumácia também afeta os responsáveis pela organização, com um agravante observado por Janoti: o risco de perder o benefício da extinção da punibilidade pelo pagamento do tributo. “O administrador de uma empresa enquadrada como devedora contumaz que responda por crimes de apropriação indébita previdenciária ou sonegação fiscal pode vir a perder o direito de extinguir sua punibilidade quitando o débito”, explica. Ou seja, a regularização pode não ser suficiente para afastar as consequências penais do caso.

Janoti recomenda que empresas em discussão tributária adotem medidas formais para suspender a exigibilidade do crédito, como depósito integral, parcelamento, garantia idônea ou medida judicial. Ele também destaca a necessidade de fundamentação jurídica consistente, escrituração regular e acompanhamento técnico desde o primeiro momento da notificação.

Devedor contumaz em cinco pontos

O que é?

Empresa que adota o não pagamento de tributos como prática recorrente, e não por dificuldade pontual.

Quando pode haver enquadramento?

Para caracterizar contumácia, a dívida precisa ser, ao mesmo tempo:

- substancial (acima de R\$ 15 milhões no âmbito federal);
- reiterada (mantida em aberto por longo período);
- injustificada (sem motivo legítimo reconhecido).

O que não é enquadrado como contumácia?

Casos de dificuldade financeira real, calamidade formalmente reconhecida ou prejuízos comprovados, desde que não haja indícios de fraude.

Como funciona o processo?

1. Notificação ao contribuinte
2. Prazo para defesa
3. Possibilidade de contestar a dívida ou regularizar
4. Não havendo reação, o enquadramento pode avançar rapidamente

Quais são as possíveis consequências?

- Inclusão em lista pública
- Registro da condição no CNPJ
- Perda de benefícios fiscais
- Impedimento em licitações
- Restrições à transação tributária
- Inaptdão ou baixa do CNPJ, em casos graves

Liderança e cultura são fatores críticos para alta rotatividade

Atrair e reter talentos é um desafio. Mas investir em uma cultura saudável e capacitar as lideranças é essencial para enfrentá-lo

As razões para a escassez de talentos e a alta rotatividade nas empresas são diversas e envolvem tanto questões individuais quanto de mercado. Atualmente, os profissionais buscam equilíbrio entre vida pessoal e profissional, valorizam a saúde mental, desejam mais autonomia e um propósito claro no trabalho, especialmente os mais jovens. O desejo de avançar rapidamente na carreira e continuar adquirindo novas habilidades também é decisivo.

Ainda assim, no ambiente interno, fatores críticos contribuem significativamente para a rotatividade. Lideranças despreparadas ou excessivamente controladoras e uma cultura tóxica são frequentemente apontadas como motivos para a troca de empresa.

“Há uma escassez global de profissionais altamente qualificados e isso só aumenta o poder de escolha dos candidatos, intensificando a guerra por talentos”, pontua o Mestre em Filosofia pela PUC, MBA com ênfase em Recursos Humanos pela FEA/USP e professor da FIA Business School, Sergio Nery.

O impacto financeiro

A instabilidade no quadro de colaboradores e a dificuldade de contratar bons profissionais geram custos elevados aos negócios. De acordo com Nery, o prejuízo direto, aquele que aparece no orçamento, já é considerável e inclui despesas com rescisão, recrutamento, seleção, treinamento e integração.

“Estudos indicam que o custo real de substituir um funcionário pode variar de 30% a 50% do salário anual para um nível de entrada, 150% para um nível médio e até 400% para posições de alta especialização”, complementa.

Além disso, há os custos invisíveis. A queda de produtividade é imediata e uma vaga aberta significa 100% de perda naquela função. O capital intelectual também é prejudicado, com processos não documentados e relacionamentos com clientes que acabam se perdendo quando um profissional sai. A equipe que permanece pode sofrer instabilidade emocional, temendo o próprio futuro, ou assumir sobrecarga. Em ambos os casos, a situação pode se traduzir em projetos atrasados ou mal executados e oportunidades perdidas, impactando a previsibilidade financeira e comprimindo as margens de lucro.

Estratégias de enfrentamento

Para reverter o quadro, é preciso valorizar a experiência do colaborador. Segundo a diretora de Grupos de Estudo da Associação Brasileira de Recursos Humanos, seccional do Rio Grande do Sul (ABRH-RS), Cristiane Steigleder, o desenvolvimento de carreira e o feedback contínuo são importantes aliados na retenção e no engajamento. De maneira geral, os profissionais buscam crescer, ser reconhecidos e ter clareza sobre seu futuro.

A construção de uma cultura organizacional saudável também é uma entrega de valor. Isso se reflete na qualidade dos relacionamentos, sempre pautados pelo respeito e pela colaboração, e na segurança psicológica, que permite ao colaborador se expressar e até errar, sem medo de represálias. “Quanto mais a empresa trabalhar a cultura e o clima organizacional, mais fácil será atrair os profissionais qualificados, formar bons profissionais internamente e fazer a retenção deles”, afirma Steigleder.

Nesse contexto, o papel da liderança é central. Líderes próximos e acessíveis, que demonstram coerência entre o que dizem e o que fazem, e que se importam genuinamente com as pessoas, criam vínculos e impulsionam talentos.

BOX

Líderes que engajam

Ações adotadas pelas lideranças têm impacto direto na construção de ambientes produtivos e saudáveis.

- Deixar clara a direção futura da empresa.
- Oferecer caminhos de crescimento e ajudar a criar planos realistas.
- Reconhecer o vínculo e o esforço.
- Equilibrar demanda e apoio.
- Oferecer feedback rápido e constante.
- Delegar com propósito, oferecendo desafios e novas responsabilidades.
- Proporcionar um ambiente de aprendizado onde erros são permitidos e corrigidos com responsabilidade.

Calendário de Obrigações

Jun'26

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
05	Salários – Mai.'26 ⁽²⁾
10	GPS – Envio ao sindicato ⁽³⁾
15	EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Abr.'26 EFD-Reinf – Mai.'26 eSocial – Mai.'26 Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁴⁾ – Mai.'26
19	Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Mai.'26 Darf eSocial/EFD-Reinf – Mai.'26 Dirbi – Abr.'26 FGTS – Mai.'26 PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Mai.'26 Simples Doméstico – Mai.'26
22	Simples – Mai.'26
25	Cofins – Faturamento – Mai.'26 IPI – Mai.'26 PIS – Faturamento – Mai.'26
29	DeSTDA – Mai.'26
30	Contribuição sindical facultativa ^(5 e 6) CSLL – Mai.'26 CSLL – Trimestral – 3ª cota DCTFWeb – Mai.'26 DME – Mai.'26 Escrituração Contábil Digital (ECD) – Ano-base 2025 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Mai.'26 IRPF – Carnê leão – Mai.'26 IRPF – Renda variável – Mai.'26 IRPJ – Lucro inflacionário – Mai.'26 IRPJ – Mai.'26 IRPJ – Renda variável – Mai.'26 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Mai.'26 IRPJ – Trimestral – 3ª cota Pert – Jun.'26 Pert-SN – Jun.'26 Refis – Mai.'26 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) – Jun.'26 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) – Jun.'26 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) – Jun.'26

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. (2) Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. (3) O inciso V, do art. 225 do [Decreto nº 3.048/99](#), que exigia a apresentação de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 foi revogado pelo [Decreto nº 10.410/20](#). Contudo, esse envio do documento continua obrigatório de acordo com o art. 3º da [Lei nº 8.870/94](#). (4) Contribuinte facultativo e autônomo sem prestação de serviços para empresas. (5) A [Lei nº 13.467/17](#) extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. (6) Empregados optantes admitidos em abril que não contribuíram no exercício de 2026.

Jul'26

Dia ⁽¹⁾	Obrigações
06	Salários – Jun.'26 ⁽²⁾
10	GPS – Envio ao sindicato ⁽³⁾
14	EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Mai.'26
15	EFD-Reinf – Jun.'26 eSocial – Jun.'26 Previdência Social – Contribuinte individual ⁽⁴⁾ – Jun.'26
20	Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Jun.'26 Darf eSocial/EFD-Reinf – Jun.'26 Dirbi – Mai.'26 FGTS – Jun.'26 PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Jun.'26 Simples Doméstico – Jun.'26 Simples – Jun.'26
24	Cofins – Faturamento – Jun.'26 IPI – Jun.'26 PIS – Faturamento – Jun.'26
28	DeSTDA – Jun.'26
31	Contribuição sindical facultativa ^(5 e 6) CSLL – Jun.'26 CSLL – Trimestral – 1ª cota ou única DCTFWeb – Jun.'26 DME – Jun.'26 Escrituração Contábil Fiscal (ECF) – Ano-base 2025 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Jun.'26 IRPF – Carnê leão – Jun.'26 IRPF – Renda variável – Jun.'26 IRPJ – Jun.'26 IRPJ – Lucro inflacionário – Jun.'26 IRPJ – Renda variável – Jun.'26 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Jun.'26 IRPJ – Trimestral – 1ª cota ou única Pert – Jul.'26 Pert-SN – Jul.'26 Refis – Jun.'26 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) – Jul.'26 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) – Jul.'26 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) – Jul.'26

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. (2) Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. (3) O inciso V, do art. 225 do [Decreto nº 3.048/99](#), que exigia a apresentação de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 foi revogado pelo [Decreto nº 10.410/20](#). Contudo, esse envio do documento continua obrigatório de acordo com o art. 3º da [Lei nº 8.870/94](#). (4) Contribuinte facultativo e autônomo sem prestação de serviços para empresas. (5) A [Lei nº 13.467/17](#) extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. (6) Empregados optantes admitidos em maio que não contribuíram no exercício de 2026.