Delta Contábil

(92) 3233-6626
(92) 3633-6607
(92) 9 9604-3542

Rua 24 de Maio - 728 - Altos - Centro - Manaus / Amazonas - CEP: 69010-080
E-mail: ceo01@deltacontabilmanaus.com | deltacontabil@uol.com.br



OUTUBRO/2026

ENCARTE

CONTRATAÇÕES TEMPORÁRIAS

O QUE A EMPRESA PRECISA SABER?

- QUANDO O TRABALHO TEMPORÁRIO PODE SER UTILIZADO?
- TRABALHO TEMPORÁRIO NÃO É SIMPLESMENTE CONTRATAR POR ALGUNS MESES
- EXISTE PRAZO MÁXIMO PARA O TRABALHO TEMPORÁRIO?
- O CONTRATO ENTRE AS EMPRESAS TAMBÉM PRECISA SER FORMALIZADO
- O TRABALHADOR TEMPORÁRIO PODE EXERCER A ATIVIDADE PRINCIPAL DA EMPRESA?
- QUAIS SÃO OS DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO?
- SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO TAMBÉM EXIGEM ATENÇÃO
- TRABALHO TEMPORÁRIO
- CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO
- CUIDADO COM A CONTRATAÇÃO INFORMAL
- PLANEJAMENTO DA CONTRATAÇÃO

Destaques do Mês

APRENDIZAGEM PROFISSIONAL: SUA EMPRESA É OBRIGADA A CONTRATAR JOVENS APRENDIZES?

NFS-e NACIONAL SERÁ OBRIGATÓRIA PARA EMPRESAS DO SIMPLES A PARTIR DE NOVEMBRO

SUA EMPRESA ESTÁ PREPARADA PARA PARTICIPAR DE UMA LICITAÇÃO?

SPLIT PAYMENT: O QUE MUDA NO DINHEIRO QUE ENTRA NO CAIXA DA SUA EMPRESA?

PESSOAL



APRENDIZAGEM PROFISSIONAL: SUA EMPRESA É OBRIGADA A CONTRATAR JOVENS APRENDIZES?

A contratação de jovens aprendizes não é apenas uma iniciativa de inclusão profissional. Para muitas empresas, ela representa uma obrigação prevista na legislação trabalhista.

Em julho de 2026, o Ministério do Trabalho e Emprego voltou a reforçar as regras da Aprendizagem Profissional, modalidade que combina formação teórica e experiência prática e garante ao aprendiz direitos trabalhistas e previdenciários.

Por isso, é importante que as empresas conheçam as regras e, principalmente, verifiquem se estão sujeitas ao cumprimento da chamada cota de aprendizagem.

QUEM É OBRIGADO A CONTRATAR APRENDIZES?

A obrigação é analisada por estabelecimento da empresa, e não simplesmente pelo número total de empregados de todo o CNPJ.

De acordo com o art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza devem contratar aprendizes em quantidade equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.

Na prática, o estabelecimento passa a estar sujeito à contratação quando possuir sete ou mais empregados em funções que integrem a base de cálculo da aprendizagem.

QUEM ESTÁ DISPENSADO?

De acordo com a regulamentação da aprendizagem profissional, estão dispensadas do cumprimento da cota:

•Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), inclusive quando optantes pelo Simples Nacional;

•Entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional e contratem aprendizes nos termos da legislação;

•Estabelecimentos que, após a análise das funções existentes, não atinjam o número mínimo necessário para gerar uma vaga de aprendiz.

A dispensa das ME e EPP é importante: essas empresas podem contratar aprendizes voluntariamente, mas não estão obrigadas ao cumprimento da cota enquanto mantiverem esse enquadramento.

QUEM PODE SER CONTRATADO COMO APRENDIZ?

Em regra, a aprendizagem profissional é destinada a adolescentes e jovens com idade entre 14 anos completos e 24 anos incompletos.

Para pessoas com deficiência, não existe limite máximo de idade para contratação como aprendiz.

O jovem que ainda não concluiu a educação básica deve observar também as exigências relacionadas à matrícula e frequência escolar.

Além da atividade prática desenvolvida na empresa, o aprendiz deve estar vinculado a um programa de aprendizagem profissional oferecido por entidade formadora habilitada, responsável pela formação teórica.

APRENDIZ NÃO É ESTAGIÁRIO

Embora as duas modalidades tenham forte caráter de formação profissional, contrato de aprendizagem e estágio possuem regras diferentes.

O aprendiz é empregado e possui um contrato de trabalho especial, com registro e direitos trabalhistas e previdenciários.

Entre os direitos assegurados estão remuneração nunca inferior ao salário mínimo-hora, 13º salário, férias, vale-transporte, recolhimento previdenciário e FGTS, sendo que, no contrato de aprendizagem, o depósito do FGTS possui alíquota de 2% da remuneração.

O estágio, por sua vez, segue legislação própria e não gera vínculo empregatício quando atendidos os requisitos legais.

Portanto, ter estagiários na empresa não significa necessariamente estar cumprindo uma eventual cota obrigatória de aprendizagem.

COMO FUNCIONA A JORNADA?

A jornada do aprendiz possui regras específicas e deve permitir a integração entre a formação teórica e a experiência prática.

Segundo as orientações divulgadas pelo MTE em 2026, a jornada pode variar conforme a situação educacional do aprendiz, observados os limites legais. O período destinado às atividades teóricas do programa de aprendizagem também integra a jornada.

Há ainda proteção especial aos menores de 18 anos. Eles não podem trabalhar em atividades perigosas ou insalubres, em horário noturno entre 22h e 5h, nem em atividades incompatíveis com sua condição de desenvolvimento.

O CONTRATO POSSUI REGRAS PRÓPRIAS

O contrato de aprendizagem deve ser formalizado e está diretamente vinculado ao programa de formação profissional.

Não se trata simplesmente de contratar um jovem com salário diferenciado. A aprendizagem envolve empresa, aprendiz e entidade formadora, com atividades práticas e teóricas planejadas de acordo com o programa correspondente.

Por isso, antes da contratação, a empresa deve identificar uma entidade formadora habilitada e verificar a existência de curso compatível com a função que será desempenhada.

O Ministério do Trabalho e Emprego mantém o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP), no qual podem ser consultadas entidades e cursos autorizados.

ATENÇÃO À COTA DE APRENDIZAGEM

O cumprimento da cota é objeto de fiscalização pela Auditoria-Fiscal do Trabalho. O próprio MTE mantém acompanhamento do potencial de contratação com base nas informações declaradas pelas empresas ao eSocial.

Há ainda um ponto que merece atenção especial: a regularidade no cumprimento da cota de aprendizagem é requisito para contratação e manutenção de contratos com o Poder Público, conforme as regras aplicáveis às licitações e contratos administrativos. O MTE disponibiliza inclusive a emissão da Certidão de Regularidade na Contratação de Aprendizes.

SUA EMPRESA JÁ VERIFICOU SE ESTÁ OBRIGADA?

A quantidade de funcionários, por si só, não é suficiente para determinar corretamente a cota. É necessário analisar o estabelecimento, as funções existentes, aquelas que demandam formação profissional e as situações previstas na legislação.

Por isso, empresas que estão crescendo, aumentando o quadro de funcionários ou alterando funções devem acompanhar periodicamente sua situação.

A revisão da cota de aprendizagem permite identificar antecipadamente uma eventual obrigatoriedade, organizar as contratações necessárias e evitar que a empresa descubra uma irregularidade somente durante uma fiscalização.

FISCAL



NFS-E NACIONAL SERÁ OBRIGATÓRIA PARA EMPRESAS DO SIMPLES A PARTIR DE NOVEMBRO

A partir de 1º de novembro de 2026, as Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) optantes pelo Simples Nacional deverão utilizar a Nota Fiscal de Serviço eletrônica (NFS-e) de padrão nacional para documentar suas prestações de serviços.

A mudança foi estabelecida pela Resolução CGSN nº 191/2026 e representa mais uma etapa do processo de padronização dos documentos fiscais no País, além de preparar empresas e administrações tributárias para as mudanças decorrentes da Reforma Tributária do Consumo.

O QUE MUDA PARA AS EMPRESAS?

Atualmente, a emissão da NFS-e ainda possui diferenças de procedimentos e padrões entre os municípios. Com a nova regra, as empresas do Simples Nacional abrangidas pela obrigatoriedade passam a utilizar a NFS-e de padrão nacional.

A medida busca simplificar e uniformizar a emissão das notas fiscais de serviços, reduzindo as diferenças existentes entre os municípios e facilitando o cumprimento das obrigações fiscais pelas empresas.

OUTUBRO É O MÊS PARA SE PREPARAR

Como a obrigatoriedade começa já em 1º de novembro de 2026, as empresas prestadoras de serviços devem aproveitar o mês de Outubro para conhecer as novas regras e organizar os procedimentos necessários para a emissão da NFS-e Nacional.

É importante conferir os cadastros da empresa, dos clientes e dos serviços prestados, além de verificar se as informações fiscais utilizadas na emissão dos documentos estão corretas e atualizadas.

Os responsáveis pelo faturamento e pela emissão das notas também devem estar orientados sobre o novo procedimento, evitando dificuldades após o início da obrigatoriedade.

PADRONIZAÇÃO TAMBÉM PREPARA O CAMINHO PARA A REFORMA TRIBUTÁRIA

A adoção do padrão nacional está inserida em um processo mais amplo de modernização e integração das informações fiscais brasileiras.

Com a implementação da CBS (Contribuição sobre Bens e Serviços) e do IBS (Imposto sobre Bens e Serviços), os documentos fiscais eletrônicos terão papel importante na transição para o novo modelo tributário.

Por isso, mesmo as empresas optantes pelo Simples Nacional precisam acompanhar atentamente as alterações nos documentos fiscais e nas regras tributárias previstas para os próximos anos.

UMA MUDANÇA QUE EXIGE ATENÇÃO

A adoção obrigatória da NFS-e de padrão nacional representa uma mudança importante na rotina das empresas prestadoras de serviços optantes pelo Simples Nacional.

Com a entrada em vigor prevista para 1º de novembro de 2026, o mês de outubro deve ser utilizado para revisar cadastros, compreender os novos procedimentos de emissão e orientar os responsáveis pela geração dos documentos fiscais.

A antecipação desses cuidados contribui para uma transição mais segura e reduz o risco de dificuldades na emissão das notas fiscais após o início da obrigatoriedade.

CADASTRO/SOCIETÁRIO



SUA EMPRESA ESTÁ PREPARADA PARA PARTICIPAR DE UMA LICITAÇÃO?

Participar de licitações pode abrir um novo mercado para empresas de diferentes portes e segmentos. Municípios, Estados, União, autarquias e outros órgãos públicos contratam diariamente empresas para o fornecimento de produtos e a prestação de serviços.

Mas encontrar uma oportunidade compatível com o negócio é apenas o primeiro passo. Para participar de uma licitação, a empresa precisa estar organizada, regular e com a documentação adequada às exigências do processo.

Uma pendência cadastral ou documental pode dificultar a participação e até fazer com que uma empresa perca uma boa oportunidade de negócio.

O PRIMEIRO PASSO COMEÇA DENTRO DA EMPRESA

Antes de participar de uma licitação, é importante verificar se as informações cadastrais e societárias refletem aquilo que a empresa realmente faz.

O CNPJ, contrato social, objeto social, CNAEs, quadro societário e demais registros devem estar atualizados e compatíveis com a atividade que será apresentada na licitação.

Uma empresa que pretende fornecer determinado produto ou serviço ao poder público precisa observar se sua estrutura cadastral e documental é adequada à contratação pretendida e às condições estabelecidas no edital.

REGULARIDADE TAMBÉM É FUNDAMENTAL

A Lei nº 14.133/2021, que estabelece as normas gerais de licitações e contratos administrativos, prevê diferentes etapas e requisitos de habilitação.

Dependendo do objeto e das exigências do edital, podem ser solicitados documentos relacionados à habilitação jurídica, qualificação técnica, regularidade fiscal, social e trabalhista e qualificação econômico-financeira.

Isso pode envolver, entre outros documentos, atos constitutivos da empresa, comprovantes de inscrição, certidões de regularidade e demonstrações ou documentos contábeis exigidos para comprovação da capacidade econômico-financeira.

Por isso, organizar essa documentação somente quando surge uma licitação interessante pode deixar a empresa sem tempo suficiente para resolver eventuais pendências.

MICRO E PEQUENAS EMPRESAS TAMBÉM PODEM PARTICIPAR

Licitação não é uma oportunidade restrita às grandes empresas. Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) também podem fornecer produtos e serviços ao poder público e possuem tratamento diferenciado previsto na legislação.

Dependendo da contratação e das condições aplicáveis, existem mecanismos destinados a ampliar a participação dos pequenos negócios nas compras públicas.

Isso torna o mercado público uma possibilidade que pode ser considerada por empresas que buscam novos clientes e novas fontes de faturamento.

ANTES DA LICITAÇÃO, FAÇA UMA REVISÃO

Não espere encontrar uma oportunidade para descobrir que existe uma pendência, uma revisão preventiva pode verificar se CNPJ, atividades econômicas, contrato social, certidões, registros e documentação contábil e fiscal estão organizados e atualizados.

Também é fundamental analisar cuidadosamente cada edital, pois os documentos e requisitos podem variar conforme o objeto e as características da contratação.

Estar preparado não garante vencer uma licitação, mas evita que uma boa oportunidade seja perdida por falta de organização ou por uma pendência que poderia ter sido identificada antecipadamente.

CONTRATAÇÕES TEMPORÁRIAS, O QUE A EMPRESA PRECISA SABER?

A chegada dos últimos meses do ano costuma representar um período de maior movimento para diversos setores da economia. Black Friday, Natal, férias, confraternizações e aumento do consumo podem elevar significativamente o volume de vendas, produção, entregas e atendimento ao público.

Com mais trabalho, surge uma dúvida comum entre os empresários: como aumentar a equipe para atender uma necessidade que pode durar apenas algumas semanas ou meses?

Uma das possibilidades previstas na legislação é o trabalho temporário, regulamentado pela Lei nº 6.019/1974 e pelo Decreto nº 10.060/2019. Entretanto, essa modalidade possui características próprias e não deve ser confundida com uma contratação comum realizada diretamente pela empresa.

Antes de contratar, é importante compreender as regras e avaliar qual modalidade é adequada à necessidade do negócio.

QUANDO O TRABALHO TEMPORÁRIO PODE SER UTILIZADO?

A legislação permite o trabalho temporário basicamente em duas situações: para atender à substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

A substituição transitória pode ocorrer, por exemplo, quando um funcionário permanente precisa se afastar temporariamente e a empresa necessita de outro trabalhador para exercer suas atividades durante aquele período.

Já a demanda complementar está relacionada a fatores que provocam um aumento de trabalho que não faz parte da necessidade permanente da empresa. Essa demanda pode decorrer de fatores imprevisíveis ou previsíveis, desde que tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

É justamente nessa segunda situação que pode se enquadrar o aumento de movimento no final do ano.

Empresas do comércio, indústria, logística, alimentação, turismo e prestação de serviços, entre outros segmentos, podem precisar temporariamente de mais pessoas para atender ao crescimento das atividades durante períodos específicos.

TRABALHO TEMPORÁRIO NÃO É SIMPLESMENTE CONTRATAR POR ALGUNS MESES

No modelo de trabalho temporário previsto na Lei nº 6.019/1974, a empresa que precisa do trabalhador não realiza diretamente sua contratação.

O trabalhador possui vínculo com uma Empresa de Trabalho Temporário (ETT), devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, que o coloca à disposição da chamada empresa tomadora de serviços.

Na prática, existem três participantes nessa relação:

Empresa de Trabalho Temporário: responsável pela contratação e colocação do trabalhador à disposição;

Trabalhador temporário: profissional contratado pela empresa de trabalho temporário;

Empresa tomadora: empresa que possui a necessidade transitória e recebe o trabalhador para executar as atividades.

Portanto, admitir diretamente um empregado e estabelecer que ele permanecerá por dois ou três meses não transforma automaticamente essa contratação em trabalho temporário.

Existem contratos por prazo determinado e outras possibilidades previstas na legislação trabalhista, mas cada modalidade possui requisitos próprios.

EXISTE PRAZO MÁXIMO PARA O TRABALHO TEMPORÁRIO?

Sim. Em relação ao mesmo empregador, o contrato de trabalho temporário não pode exceder 180 dias, consecutivos ou não.

Quando permanecerem comprovadas as condições que justificaram a contratação, esse prazo poderá ser prorrogado por até 90 dias adicionais, também consecutivos ou não.

Isso permite que a contratação acompanhe uma necessidade temporária por um período relevante, mas impede que o trabalho temporário seja utilizado indefinidamente para suprir uma necessidade permanente da empresa.

Outro ponto importante é a recontratação. O trabalhador temporário que cumprir o período máximo permitido somente poderá ser colocado novamente à disposição da mesma empresa tomadora após 90 dias do término do contrato anterior. Caso seja contratado novamente antes desse intervalo, poderá ser caracterizado vínculo empregatício com a empresa tomadora.

A utilização da modalidade fora dessas condições pode gerar consequências trabalhistas.

O CONTRATO ENTRE AS EMPRESAS TAMBÉM PRECISA SER FORMALIZADO

A relação entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora deve ser formalizada por escrito.

O contrato deve conter informações exigidas pela legislação, incluindo a qualificação das partes, justificativa da demanda de trabalho temporário, prazo da prestação dos serviços, valor da prestação e disposições relacionadas à segurança e saúde do trabalhador.

A justificativa da contratação merece atenção especial.

Não basta utilizar expressões genéricas como “necessidade da empresa”. É importante que exista efetivamente uma situação transitória que justifique a utilização do trabalho temporário.

No caso do fim do ano, por exemplo, o aumento sazonal das atividades pode fundamentar a necessidade, desde que corresponda à realidade da empresa.

O TRABALHADOR TEMPORÁRIO PODE EXERCER A ATIVIDADE PRINCIPAL DA EMPRESA?

Sim. A legislação permite que o trabalhador temporário seja contratado para atuar tanto nas atividades-meio quanto nas atividades-fim da empresa tomadora.

Isso significa que uma loja que enfrenta aumento significativo nas vendas, por exemplo, pode utilizar trabalhadores temporários diretamente nas atividades relacionadas à sua operação, desde que estejam presentes os requisitos que justificam essa modalidade.

O ponto central não é o tipo de atividade exercida, mas a existência da necessidade temporária prevista na legislação.

QUAIS SÃO OS DIREITOS DO TRABALHADOR TEMPORÁRIO?

O fato de a contratação possuir duração limitada não significa que o trabalhador fique sem proteção trabalhista.

A legislação assegura ao trabalhador temporário direitos específicos relacionados à sua contratação, incluindo remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora, calculada à base horária, observadas as disposições legais aplicáveis, além de jornada, horas extras, repouso semanal remunerado, férias proporcionais, FGTS, proteção previdenciária e outros direitos previstos para essa modalidade.

A empresa tomadora também deve garantir ao trabalhador temporário as mesmas condições de alimentação, atendimento médico e ambulatorial existentes em suas dependências oferecidas aos seus empregados, quando aplicável.

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO TAMBÉM EXIGEM ATENÇÃO

A empresa tomadora possui responsabilidade pelas condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores temporários quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela indicado.

Isso significa que o caráter temporário da contratação não reduz os cuidados necessários com prevenção de acidentes, utilização de equipamentos de proteção, treinamentos e demais medidas relacionadas à segurança e saúde ocupacional.

O trabalhador que ficará apenas algumas semanas na empresa precisa receber as orientações necessárias para desempenhar sua função de maneira segura.

TRABALHO TEMPORÁRIO

O trabalho temporário é regulamentado pela Lei nº 6.019/1974 e ocorre por intermédio de uma Empresa de Trabalho Temporário (ETT), devidamente registrada no Ministério do Trabalho e Emprego.

Nesse modelo, a empresa que necessita do reforço de pessoal, denominada empresa tomadora, não contrata diretamente o trabalhador. Ela contrata uma Empresa de Trabalho Temporário, que mantém o vínculo com o profissional e o coloca à disposição da tomadora.

Essa modalidade somente pode ser utilizada para atender à substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços, que pode decorrer de fatores imprevisíveis ou, quando previsíveis, possuir natureza intermitente, periódica ou sazonal.

Por isso, o aumento extraordinário de movimento durante períodos como Black Friday, Natal e festas de fim de ano pode justificar a utilização de trabalhadores temporários, desde que a situação esteja de acordo com os requisitos legais.

Em relação à mesma empresa tomadora, o contrato pode ter duração de até 180 dias, consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por mais 90 dias, consecutivos ou não, quando comprovada a manutenção das condições que justificaram a contratação.

Depois de cumprido o período máximo permitido, o trabalhador somente poderá ser novamente colocado à disposição da mesma empresa tomadora após 90 dias do término do contrato anterior. A contratação antes desse intervalo pode caracterizar vínculo empregatício com a tomadora.

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Já o contrato por prazo determinado previsto na CLT possui outra estrutura. Nesse caso, a própria empresa contrata diretamente o empregado, estabelecendo previamente uma data para o encerramento do vínculo ou vinculando seu término à conclusão de determinado serviço ou acontecimento previsível.

Entretanto, a empresa não pode utilizar essa modalidade livremente apenas porque deseja contratar alguém por alguns meses.

Nos termos da CLT, o contrato por prazo determinado é admitido, em regra, quando se tratar de:

•Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a determinação do prazo;

•Atividades empresariais de caráter transitório;

•Contrato de experiência.

Um exemplo de atividade empresarial transitória seria uma empresa criada especificamente para desenvolver uma atividade durante determinado evento ou período. Já um serviço de natureza transitória pode estar relacionado a uma necessidade específica cuja duração seja previamente limitada.

O contrato de experiência, embora também seja uma espécie de contrato por prazo determinado, possui finalidade própria: permitir que empregado e empregador avaliem a adaptação à função e à relação de trabalho. Seu prazo máximo é de 90 dias.

Para os demais contratos por prazo determinado regidos pela CLT, o prazo máximo, em regra, é de dois anos, observadas as condições legais aplicáveis.

CUIDADO COM A CONTRATAÇÃO INFORMAL

O aumento repentino do movimento pode levar algumas empresas a buscar soluções rápidas, como chamar pessoas para trabalhar alguns dias sem registro ou tratar como autônomo alguém que, na prática, exerce atividades com características de uma relação de emprego.

Essa decisão pode representar um risco trabalhista.

Independentemente de a necessidade durar poucos dias, semanas ou meses, é necessário avaliar corretamente a relação existente e formalizar a contratação de acordo com a legislação aplicável.

O fato de o trabalho ser realizado somente durante o período de maior movimento não elimina automaticamente as obrigações trabalhistas.

PLANEJAMENTO DA CONTRATAÇÃO

Se a empresa historicamente registra aumento das atividades em novembro e dezembro, não é necessário esperar o movimento começar para decidir como será feito o reforço da equipe.

O planejamento pode começar agora.

É importante avaliar:

•Quais setores terão aumento de demanda;

•Quantos trabalhadores adicionais poderão ser necessários;

•Quais funções serão desempenhadas;

•Quando o reforço deverá começar e terminar;

•Se a necessidade é realmente temporária;

•Qual modalidade de contratação é adequada;

•Quais custos trabalhistas devem entrar no planejamento;

•Quais treinamentos e orientações serão necessários.

Também é importante considerar que o fim do ano traz outras despesas para as empresas, como 13º salário, férias e eventuais horas extras, tornando ainda mais relevante calcular antecipadamente o impacto financeiro das novas contratações.

CONTÁBIL



SPLIT PAYMENT: O QUE MUDA NO DINHEIRO QUE ENTRA NO CAIXA DA SUA EMPRESA?

A Reforma Tributária do Consumo não muda apenas os impostos cobrados sobre produtos e serviços. Ela também traz uma mudança importante na forma como IBS (Imposto sobre Bens e Serviços) e CBS (Contribuição sobre Bens e Serviços) poderão ser recolhidos.

Entre as principais novidades está o Split Payment, ou "pagamento dividido". Nas operações alcançadas pelo mecanismo, o valor correspondente aos tributos poderá ser segregado no momento da liquidação financeira da transação, em vez de todo o recurso seguir inicialmente para a empresa e o imposto ser recolhido posteriormente.

A mudança merece atenção porque pode impactar diretamente a relação entre vendas, recebimentos, tributos e fluxo de caixa.

COMO FUNCIONARÁ?

Imagine, de maneira simplificada, uma venda de R$ 1.000,00.

Atualmente, de forma geral, o pagamento realizado pelo cliente ingressa no fluxo financeiro da empresa e os tributos são posteriormente apurados e recolhidos.

Com o Split Payment, quando o mecanismo for aplicável, a transação financeira será relacionada à operação e o valor correspondente ao IBS e à CBS poderá ser segregado durante a liquidação. Assim, uma parcela será destinada ao recolhimento dos tributos e o restante seguirá para a empresa.

A legislação prevê procedimentos para considerar informações da operação, créditos e valores já extintos, de modo que o funcionamento é mais complexo do que simplesmente descontar uma alíquota do pagamento.

E NAS VENDAS PARCELADAS?

Nas operações parceladas, a legislação prevê que a segregação e o recolhimento ocorram proporcionalmente na liquidação financeira de cada parcela, observadas as regras aplicáveis.

O mecanismo também não ficará necessariamente restrito aos cartões. A regulamentação contempla diferentes instrumentos e arranjos de pagamento, como Pix, boleto, cartões de crédito e débito e outras formas de pagamento, conforme a implementação do novo sistema.

QUAL O IMPACTO PARA O CAIXA DA EMPRESA?

Com o Split Payment, nas operações abrangidas, parte do valor pago pelo cliente poderá não ficar disponível no caixa da empresa, pois será direcionada ao recolhimento dos tributos.

Empresas precisarão acompanhar ainda mais de perto quanto do faturamento representa efetivamente dinheiro disponível para pagar fornecedores, folha, despesas, investimentos e demais compromissos.

A mudança pode exigir uma revisão do capital de giro e do planejamento financeiro, principalmente em negócios que trabalham com margens reduzidas ou prazos maiores de recebimento.

A IMPLEMENTAÇÃO SERÁ GRADUAL

A previsão do Split Payment na legislação não significa que todas as operações passarão imediatamente a utilizar o mecanismo.

Sua implementação ocorrerá de acordo com as regras, procedimentos e cronogramas definidos durante a transição da Reforma Tributária. Por isso, empresas devem acompanhar as regulamentações e orientações que ainda serão estabelecidas para sua operacionalização.

IMPOSTO DE RENDA

BASE DE CÁLCULO	%	DEDUZIR
Até R$ 2.428,80	Isento	Isento
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$ 4.664,68	27,5 %	R$ 908,73
Dedução de dependente:	-	R$ 189,59
Dedução simplificada:	-	R$ 607,20

TABELA PARA APLICAÇÃO DE REDUÇÃO – FAIXA DE TRANSIÇÃO

RENDIMENTO BRUTO	REDUTOR	ÍNDICE
FAIXA 1 R$5.000,00	ISENTO	-
FAIXA 2 DE R$5.000,01 A R$7.350,00	R$978,62	0,133145

Fórmula de cálculo para aplicação da redução:
R$ 978,62 – (0,133145 x Rendimento Bruto Tributável) = Valor a deduzir

SALÁRIO MÍNIMO R$ 1.621,00

ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO

VALORES	%	DEDUZIR
Até R$1.621,00	7,5%	-
De R$1.621,01 até R$ 2.902,84	9%	24,32
De R$2.902,85,89 até R$4.354,27	12%	111,40
De R$4.354,28 até R$8.475,55 (Teto máximo R$988,08)	14%	198,49

FAIXA SALÁRIO MEDIO-TABELA PARA SEGURO-DESEMPREGO

Até	R$ 2.222,17	Multiplica-se salário médio por 0.8 (80%).
A partir de	R$ 2.222,18 até R$ 3.703,99	O que exceder a R$ 2.222,17 multiplica-se por 0.5 (50%) e soma-se a R$ 1.777,74
Acima	R$ 3.703,99	O valor da parcela será de R$ 2.518,65 invariavelmente.

AGENDA DE OBRIGAÇÕES

Domingo	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sábado
				1	2	○ 3
4	5	6	7	8	9	◉ 10
11	12	13	14	15	16	17
◉ 18	19	20	21	22	23	24
25	● 26	27	28	29	30	31
Feriados	12 -Nossa Senhora Aparecida					

DIA	OBRIGAÇÕES DA EMPRESA
06/10	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)
10/10	IPI - Competência 09/2026 - 2402.20.00
14/10	SPED (EFD-Contribuições) - Fato Gerador 08/2026
15/10	GPS (Facultativos, etc...) - Competência 09/2026 ESOCIAL - Competência 09/2026 EFD REINF
20/10	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) FGTS DIGITAL DAE - eSocial DOMÉSTICO / MEI IRRF (Empregados) CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (INSS) CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte SIMPLES NACIONAL DIRBI - Fato gerador 08/2026
23/10	IPI (Mensal) PIS COFINS
30/10	IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido IR (Carnê Leão) Contribuição Sindical (Opcional) DCTF WEB - Competência 09/2026 MIT - Módulo de inclusão de tributos - Competência 09/2026
	ICMS (Empresas Normais) (De acordo com o vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).
	HONORÁRIOS CONTÁBEIS (Vencimento de acordo com o contrato vigente).

TABELAS E AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE.

Expediente

Este informativo é uma publicação mensal de: S.S. DE SOUZA CONTÁBIL LTDA, CRC/AM 000364/O-9.Este material possui Direitos Reservados. É proibido a reprodução total ou parcial deste material. Conforme a Lei: N° 9.610/98.

Delta Contábil