INFORMATIVO EMPRESARIAL AOS CONTABILISTAS

TOME NOTA

#273 | JUNHO 2026

COPA DO MUNDO: AS EMPRESAS SÃO OBRIGADAS A DISPENSAR OS FUNCIONÁRIOS EM DIA DE JOGO?

TRIBUTÁRIA

Saiba tudo sobre o regulamento do IBS e da CBS

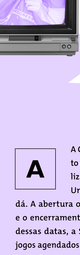
TRIBUNA CONTÁBIL

O desafio tecnológico das empresas na transição para o novo sistema tributário

SINDIMASP
SINDICATO DO COMÉRCIO ATACADISTA
DE MADEIRAS DO ESTADO DE SÃO PAULO

DIAS DE JOGOS DO BRASIL NÃO SÃO CONSIDERADOS FERIADOS

ENTENDA AS REGRAS PARA O TRABALHO DURANTE A COPA DO MUNDO



A Copa do Mundo, maior evento mundial do futebol, será realizada neste ano nos Estados Unidos, no México e no Canadá. A abertura ocorrerá no dia 11 de junho, e o encerramento, no dia 19 de julho. Além dessas datas, a Seleção Brasileira tem três jogos agendados na primeira fase da competição. Se o time chegar à final do campeonato, poderá participar de sete jogos no total.

JOGOS DA SELEÇÃO BRASILEIRA

DATA E JOGO	HORÁRIO
13/6 Brasil × Marrocos	19h
19/6 Brasil × Haiti	21h30
24/6 Brasil × Escócia	19h

Obs.: os jogos acima correspondem à primeira fase da competição, conforme cronograma divulgado. O período de competição ocorrerá entre os dias 11/6 a 19/7.

Embora exista a tradicional pausa para prestigiar os jogos por grande parte da população, as datas não são consideradas feriados ou pontos facultativos.

As horas em que a Seleção Brasileira estiver disputando o campeonato mundial podem ser ajustadas entre empregado e empregador quando os jogos ocorrerem em horário normal de expediente e/ou funcionamento da empresa.

ADAPTAÇÕES

Alguns comércios e serviços adotam algo parecido com que é feito no setor público: a dispensa dos trabalhadores para posterior ou prévia compensação da escala, tendo em vista a importância do evento na cultura nacional.

Por isso, é recomendável que o empregador avalie os impactos da sua decisão para o ambiente de trabalho.

As alternativas incluem:

- **manter a jornada normal** e permitir que o empregado assista aos jogos da Seleção Brasileira;
- **ajustar o horário em até duas horas por dia**, respeitado o limite de dez horas diárias. A compensação pode ocorrer com entrada mais cedo, saída mais tarde ou banco de horas, se houver previsão em norma coletiva ou acordo vigente;
- **adotar compensação de jornada no mesmo mês**, por acordo individual, desde que a compensação ocorra dentro do mesmo mês e sejam observados os limites legais de jornada;
- **instituir banco de horas** por acordo individual escrito para compensação em até seis meses, ou por acordo ou convenção coletiva, conforme a política adotada pela empresa, priorizando sempre as cláusulas negociadas pelo sindicato da categoria;
- **conceder liberação parcial ou total** por liberalidade do empregador, sem prejuízo salarial, quando a empresa optar por dispensar os empregados durante o período do jogo;
- **permitir, quando compatível com a atividade, o teletrabalho ou trabalho remoto** no dia da partida, com definição prévia das regras de jornada, entregas e disponibilidade.
- **organizar escalas de revezamento** ou pausas previamente definidas, especialmente em atividades que não possam ser interrompidas, de modo a conciliar a operação da empresa com o interesse dos trabalhadores;
- **autorizar a transmissão dos jogos no próprio ambiente de trabalho**, desde que isso não comprometa a segurança, a produtividade e o atendimento, com regras internas claras.

OBRIGAÇÕES DOS EMPREGADOS

Vale lembrar que as obrigações inerentes ao contrato laboral não devem ser desrespeitadas pelos trabalhadores. Assim, faltas injustificadas, saídas fora do horário ou atrasos, quando não houver acordo com o empregador, podem ser punidos.

TRATAMENTO IGUALITÁRIO

Como nem todos os empregados querem acompanhar os jogos, é importante formalizar previamente as regras aplicáveis aos empregados, preferencialmente por escrito, especialmente quando envolver compensação de jornada, banco de horas ou alteração temporária de horários.

Sendo assim, se a empresa vai se manter aberta durante os jogos, aqueles que optarem por trabalhar normalmente durante os jogos poderão receber tratamento equivalente ao concedido aos demais empregados, conforme critérios definidos previamente pela empresa.

Se a empresa fechar durante as partidas e decidir utilizar o banco de horas ou a compensação de jornada, isso também precisa ser acordado com todo o quadro de empregados. Se alguns não quiserem ou não puderem compensar em outro dia/horário, não poderão sofrer qualquer tipo de punição.

APOSTAS

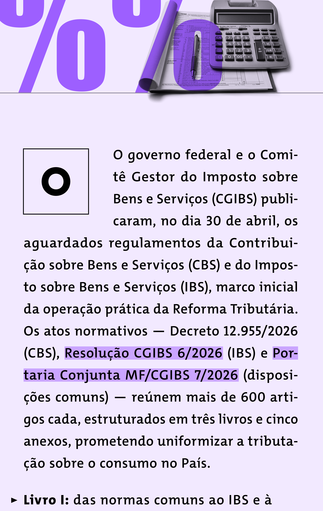
Algumas empresas não permitem que determinados sites de apostas sejam acessados pela internet corporativa. Nestes casos, é muito importante que haja o conhecimento prévio dos trabalhadores destas limitações.

Por fim, os empregadores podem estabelecer regras internas para disciplinar a realização de bolões ou apostas durante o expediente, especialmente quando houver impacto na produtividade, no uso de recursos corporativos ou no ambiente de trabalho.Caso ainda o trabalhador não respeite essa recomendação, pode ser advertido.

Não existe obrigação legal de dispensar empregados em dias de jogos da Seleção Brasileira, portanto, é recomendado que as regras adotadas pelas empresas sejam comunicadas com antecedência aos empregados, preferencialmente por escrito.

COMITÊ GESTOR E RECEITA DEFINEM REGRAS DO IBS E DA CBS

REGULAMENTOS DOS NOVOS TRIBUTOS FORAM PUBLICADOS COM MAIS DE 600 ARTIGOS E MECANISMO DE 'SPLIT PAYMENT' COMO PEÇA CENTRAL



O governo federal e o Comitê Gestor do Imposto sobre Bens e Serviços (CGIBS) publicaram, no dia 30 de abril, os aguardados regulamentos da Contribuição sobre Bens e Serviços (CBS) e do Imposto sobre Bens e Serviços (IBS), marco inicial da operação prática da Reforma Tributária. Os atos normativos — Decreto 12.955/2026 (CBS), Resolução CGIBS 6/2026 (IBS) e Portaria Conjunta MF/CGIBS 7/2026 (disposições comuns) — reúnem mais de 600 artigos cada, estruturados em três livros e cinco anexos, prometendo uniformizar a tributação sobre o consumo no País.

- **Livro I:** das normas comuns ao IBS e à CBS, que trata de normas gerais de IBS/CBS, obrigações acessórias, regimes aduaneiros, cesta básica nacional de alimentos, regimes diferenciados de IBS/CBS, regimes específicos de IBS/CBS, Zona Franca de Manaus (ZFM), compras governamentais, consulta, harmonização de IBS/CBS, associação pública e período de transição das operações com imóveis.

- **Livro II:** das normas específicas do IBS e da CBS, que contempla disposições sobre alíquota, porcentuais de crédito presumido, pagamento indevido ou a maior, ressarcimento, devolução e cancelamento, importações, *cashback*, programas de incentivo à cidadania fiscal, devolução ao turista estrangeiro, regimes diferenciados da CBS, ZFM, administração de IBS/CBS e transição para IBS/CBS.

- **Livro III:** das disposições finais.

Além disso, os regulamentos contam com cinco anexos:

- **Anexo I:** taxas anuais de depreciação;

- **Anexo II:** Regime Aduaneiro Especial de Exportação e de Importação de Bens (Repetro);

- **Anexo III:** lista de bens com suspensão do pagamento de IBS/CBS no regime diferenciado do Regime Tributário para Incentivo à Modernização e à Ampliação da Estrutura Portuária (Reporto);;

- **Anexo IV:** bens de capital desonerados/bens de capital sujeitos à suspensão do pagamento da CBS nas operações destinadas a contribuinte no regime regular;

- **Anexo V:** bens fabricados na ZFM com 100% de crédito presumido/bens de capital desonerados nas operações destinadas a não contribuintes.

De acordo com informações apresentadas na coletiva de imprensa sobre o regulamento da Reforma Tributária, os regulamentos da CBS e do IBS têm regras espelhadas (garantindo uniformidade) e detalham a implementação prática do novo sistema tributário, que substituirá gradualmente o modelo atual. A sua elaboração contou com a participação de cerca de 120 grupos técnicos, entre a Receita Federal (RFB) e o Comitê Gestor do IBS (CGIBS).

Contudo, mais de cem temas ainda dependem de regulamentação por meio de atos conjuntos da RFB e do CGIBS. Segundo a Receita Federal, os detalhes operacionais foram deixados para atos infrarregulamentares por permitirem mais flexibilidade e tratarem de questões específicas.

CONCEITOS E BASE DE CÁLCULO

Brindes, bonificações e amostras grátis: foi introduzido o conceito de brinde (bem ou serviço gratuito ao consumidor final que não faz parte da atividade do fornecedor) e de bonificação (fornecimento adicional de produto ou serviço da própria atividade em substituição a desconto). Já a amostra grátis é um bem ou serviço de baixo ou nenhum valor comercial, fornecido para demonstração, em quantidade ou prazo limitado (até 31 dias), conforme regras da RFB e do CGIBS, com previsão de não incidência de IBS/CBS.

Valor de mercado: operações entre partes relacionadas ou sem valor determinado devem seguir a metodologia de valor de mercado, entendido como o valor praticado em transações comparáveis entre partes independentes, priorizando transações comparáveis (natureza, quantidade, condições de pagamento e mercado geográfico) dos últimos três meses. Caso não haja comparáveis, estabeleceu-se uma hierarquia de métodos (operações anteriores, custo acrescido de lucro ou despesas).

'SPLIT PAYMENT'

O *split payment* é o mecanismo central do novo modelo, que segrega o tributo no momento do pagamento.

Aplicável aos seguintes arranjos de pagamento: boleto; PIX (código QR dinâmico, código QR estático, automático, chave PIX ou agência e conta bancária); Transferência Eletrônica Disponível (TED); Transferência Eletrônica de Fundos (TEF); cartão de crédito; cartão de débito; cartão pré-pago; *voucher* (benefícios corporativos como vale-alimentação e vale-refeição); e outros.

Implantação gradual: será implementado gradualmente em pelo menos duas etapas, conforme ato conjunto da RFB e do CGIBS: (I) primeira etapa — poderá ser facultativo, aplicado apenas a determinados meios de pagamento (boleto, PIX, TED e TEF) e a operações com adquirentes do regime regular (operações B2B, entre pessoas jurídicas); (ii) segunda etapa — todos os arranjos de pagamento deverão se habilitar (incluindo cartões de crédito, débito e *voucher*), e o uso poderá se tornar obrigatório, inclusive em operações com não contribuintes do regime regular (operações B2C, como pessoa física).

PRAZO PARA APURAÇÃO E VENCIMENTO DOS TRIBUTOS

Período de apuração: será mensal, com início no primeiro dia à 00h e encerramento no último dia, às 23h59 (horário de Brasília) e a apuração com ajustes deve ser entregue a RFB/CGIBS até o último dia útil do mês seguinte ao período de apuração.

Vencimento: até o último dia útil do mês seguinte ao período de apuração, considerando o calendário (inclusive feriados) do domicílio da matriz.

Apuração assistida: RFB/CGIBS disponibilizarão a apuração assistida (pré-preenchida) de CBS/IBS até o dia 20 do mês seguinte para contribuintes obrigados a entregar a Declaração de Regimes Específicos (DeRE) e até o dia 15 para os demais.

NÃO CUMULATIVIDADE

Manutenção de créditos: nas operações com alíquota zero, os créditos das etapas anteriores são mantidos, salvo exceções previstas no regulamento.

Estorno de créditos: em casos de perda, deterioração, roubo, furto ou extravio "do bem",os créditos devem ser estornados mediante emissão de documento fiscal; para bens do ativo imobilizado, o estorno é proporcional à vida útil restante.

Imunidade e isenção: acarretam a anulação proporcional dos créditos das operações anteriores, conforme a participação dessas operações no total do período, mediante documento fiscal. Essa regra não se aplica às exportações, a livros, jornais e periódicos e ao papel destinado à sua impressão, tampouco aos serviços de radiodifusão sonora e de sons e imagens de recepção livre e gratuita.

DEVOLUÇÃO E CANCELAMENTO

Conceitos: devolução (após o fornecimento) e cancelamento (antes do fornecimento) de operações.

Emissão de documento fiscal: em ambos os casos, deve ser emitido documento fiscal e realizados os ajustes na apuração: (i) para o adquirente — estorno ou ajuste dos créditos, podendo gerar débito se já tiver sido utilizado; (ii) para o fornecedor — estorno ou recuperação do débito, com possibilidade de transferência em dinheiro, restabelecimento ou apropriação de crédito, conforme o caso.

O regulamento também estabelece prazos para restituição (até três dias úteis), regras sobre quem deve emitir o documento fiscal, vedações ao cancelamento em certas situações e obrigatoriedade de manter documentação comprobatória do cancelamento ou da devolução da operação.

BENS E SERVIÇOS DE USO OU CONSUMO PESSOAL

Não são considerados bens e serviços de uso ou consumo pessoal aqueles utilizados predominantemente na atividade econômica do contribuinte, incluindo:

- **obrigação trabalhista:** itens cujo fornecimento aos empregados seja exigido por lei ou norma trabalhista;
- **equipamentos de trabalho:** veículos, equipamentos de informática e comunicação usados exclusivamente no trabalho, desde que compatíveis com a função e em quantidade adequada;
- **serviços custeados:** serviços de transporte, telefonia e dados para uso profissional, também compatíveis com função e necessidade;
- **descontos:** fornecimentos de bens e serviços com desconto a empregados ou equiparados, desde que não abaixo do custo (bens) ou com desconto máximo de 25% (demais casos);
- **outras hipóteses:** outros bens e serviços definidos em ato conjunto da RFB e do CGIBS.

Quando o bem ou serviço adquirido for destinado a uso ou consumo pessoal, os créditos deverão ser estornados mediante emissão de documento fiscal, com indicação do valor de CBS/IBS e da pessoa física destinatária. Caso não seja possível identificar a aquisição correspondente, o estorno deverá seguir a ordem cronológica das compras, iniciando pela mais recente.

DOCUMENTO FISCAL ELETRÔNICO

A emissão de documento fiscal passa a ser exigida mesmo em situações sem tributação efetiva, incluindo:

- operações imunes, isentas, com alíquota zero ou suspensão;
- transferências internas de bens entre estabelecimentos da mesma empresa;
- operações com diferimento;
- doações, ainda que sem contraprestação;
- reorganizações societárias (fusão, cisão, incorporação), incluindo transferência de créditos;
- operações realizadas por: produtores rurais (PF ou PJ), nanoempreendedores, transportadores autônomos de carga, condomínios edilícios e outros não contribuintes definidos pela RFB e pelo CGIBS;
- operações intermediadas por plataformas digitais (quando emitem em nome do fornecedor);
- atividades de consórcios e sociedades em conta de participação que optarem pelo regime regular;
- o documento fiscal deve ser emitido, em regra, pelo fornecedor ou pelos responsáveis, podendo haver dispensa para não contribuintes em hipóteses específicas estabelecidas por ato conjunto da RFB e do CGIBS.

TRANSIÇÃO E PERÍODO EDUCATIVO (2026)

Este ano foi definido como o período de adaptação para a implementação do IBS e da CBS, com foco na orientação dos contribuintes.

penalidades: embora a legislação preveja penalidades, como multas por descumprimento de obrigações acessórias (art. 341-G da LC 214/2025), a RFB e o CGIBS indicaram que não aplicarão sanções ao longo de 2026;

autorregularização: em caso de inconsistências, o contribuinte terá 60 dias para regularizar, com extinção da penalidade (art. 348, § 3º, da LC 214/2025).

A publicação dos regulamentos inicia o período de testes previsto no Ato Conjunto RFB/CGIBS 1/2025, incluindo a obrigatoriedade de indicação das alíquotas de teste a partir de 1º de agosto, marcando o começo da adaptação prática ao novo sistema.

DECISÃO STF

IGUALDADE SALARIAL

STF VALIDA TRECHOS DA LEI QUE INSTITUI IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES QUE EXERÇAM A MESMA FUNÇÃO

Por unanimidade, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) validou trechos da lei que institui igualdade salarial entre homens e mulheres que exerçam a mesma função. A decisão foi tomada na sessão de 14 de maio de 2026, no julgamento de três ações sobre o tema: ADIs 7612 e 7631 e ADC 92.

A Lei 14.611/2023 obriga empresas com mais de cem empregados a divulgarem salários e critérios remuneratórios em relatórios de transparência a serem enviados ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), sob pena de multa. Uma vez constatada a desigualdade salarial, essas empresas devem elaborar um plano de ação para mitigá-la, com metas e prazos. Para o Supremo, a norma efetiva comandos constitucionais de combate à discriminação de gênero e promoção da igualdade remuneratória.

Em seu voto, o relator das ações, ministro Alexandre de Moraes, afirmou que a lei cumpre o objetivo de dar transparência a dados atualizados sobre a desigualdade de gênero no Brasil, além de enfrentar os fatores sociais estruturais que ocasionam essa distorção remuneratória. “Não é possível a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, um dos objetivos fundamentais da República, se houver discriminação de gênero”, disse.

Segundo o ministro, o relatório de transparência permite a fiscalização e a implementação das legislações social e trabalhista. Quanto ao plano de ação, ele afastou a alegação de ingerência indevida na empresa e destacou que o instrumento é compatível com a Convenção 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelece o princípio da igualdade de remuneração entre mão de obra masculina e feminina por trabalho de igual valor.

O relator também afastou a interpretação de que a legislação prevê sanção pela mera identificação de desigualdade no relatório. Segundo ressaltou, a penalidade aplica-se apenas ao descumprimento da obrigação de divulgar os relatórios.

Segundo a ministra Cármen Lúcia, a leitura que deve ser feita do princípio constitucional da igualdade é a de uma dinâmica de igualação, isto é, uma ação permanente do Estado e da sociedade em busca da efetiva igualdade, objetivo que a lei procura concretizar. Nesse sentido, enfatizou que, para além das diferenças salariais, as mulheres ainda lidam com diversas outras formas de discriminação no ambiente de trabalho, como a dificuldade de promoção, os estereótipos de gênero e a distribuição desigual de tarefas.

Alguns ministros manifestaram preocupação em relação ao sigilo de informações. Segundo o ministro Cristiano Zanin, deve-se salientar a necessidade de que as informações divulgadas no relatório sejam anônimas, em observância à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

Como forma de reforçar os mecanismos de proteção, o relator acolheu essa manifestação e propôs que as empresas não sejam responsabilizadas pela não apresentação dos relatórios caso alterações nas normas regulamentares da lei, como portarias e instruções normativas, possibilitem a identificação de dados protegidos.

A Corte ainda refutou a tese de que as diferenças salariais legítimas, previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foram desconsideradas pela lei.

FONTE: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL — ADAPTADO

DECISÃO TST

ALTERAÇÃO DA JORNADA

TST DECIDE QUE NORMA COLETIVA ASSEGURA COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS NA ESCALA 12x36

A 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) afastou a condenação de empresa ao pagamento de horas extras a um bombeiro civil que atuava em escala 12x36. A decisão reconheceu a validade da norma coletiva da categoria, que previa compensação de jornada, e aplicou o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) de que o negociado pode prevalecer sobre o legislado, desde que não haja afronta a direitos indisponíveis.

Na reclamação trabalhista, o bombeiro disse que trabalhava no Aeroporto Internacional de Brasília em escala 12x36, com 36 horas de serviço em uma semana e 48 na outra. Por isso, pedia o pagamento de 24 horas extras semanais porque, segundo a lei que regulamenta a profissão, a jornada semanal dos bombeiros civis é de 36 horas.

Em defesa, a empregadora sustentou que a norma coletiva previa jornada de 12 horas seguidas por 36 de descanso, com alternância entre semanas de três e quatro dias de trabalho, e autorizava a compensação ou o pagamento das horas excedentes à 36ª semanal. Afirmou ainda que as horas extras foram devidamente compensadas ou pagas.

A 20ª Vara do Trabalho de Brasília (DF) condenou a empresa a pagar as horas prestadas acima da 36ª semanal, durante todo o contrato, com adicional de 50% e repercussão em férias, décimo terceiro salário e aviso-prévio. A decisão destaca que a profissão de bombeiro civil é regulamentada pela Lei 11.901/2009, que limita a jornada a 36 horas semanais, devendo ser considerado extraordinário o trabalho que exceder esse limite. O Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) manteve a condenação. A empresa, então, recorreu ao TST.

O ministro Hugo Carlos Scheuermann, relator do recurso, destacou que a 1ª Turma tem entendimento consolidado de que as normas coletivas aplicáveis a bombeiros e brigadistas são válidas. Segundo o ministro, acordos coletivos têm garantia constitucional e devem ser respeitados. Como permitem ajustar as condições de trabalho às particularidades de cada categoria, podem prevalecer sobre a legislação geral, desde que preservados os direitos de indisponibilidade absoluta.

Esse entendimento foi chancelado pelo STF, para quem o negociado pode prevalecer sobre o legislado, desde que não se afastem direitos essenciais ligados à dignidade e às condições mínimas de trabalho (Tema 1.046 da repercussão geral).

A decisão foi unânime.

Processo: RR-0000433-37.2023.5.10.0020

FONTE: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO — ADAPTADO

OS DESAFIOS TECNOLÓGICOS DA DUALIDADE ENTRE CBS/IBS E O MODELO ANTIGO

TRIBUTARISTA ALERTA PARA RISCOS QUE AS EMPRESAS CORREM E INDICA SOLUÇÕES PARA REDUZIR CUSTOS

A Reforma Tributária do consumo, promulgada pela Emenda Constitucional (EC) 132/2023, representa a maior mudança no sistema fiscal brasileiro nas últimas décadas. Com a extinção gradual de PIS, Cofins, ICMS e ISS e a criação da Contribuição sobre Bens e Serviços (CBS) e do Imposto sobre Bens e Serviços (IBS), contadores e empresários terão um longo período de transição entre 2026 e 2032, no qual dois modelos tributários distintos coexistirão. Esse cenário impõe desafios tecnológicos e operacionais importantes, em especial na emissão de Notas Fiscais Eletrônicas (NF-es), na apuração de créditos e na integração de sistemas de gestão. A compreensão das novas regras — como a não cumulatividade plena, o *split payment* e a tributação no destino — é fundamental para evitar autuações, garantir conformidade e preservar a competitividade dos negócios.

Em entrevista exclusiva ao boletim **Tome Nota** da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), o tributarista Halim José Abud Neto analisa os principais obstáculos práticos da dualidade tributária, as adaptações necessárias nos ERPs e softwares fiscais, os riscos de inconsistências nas alíquotas e as soluções tecnológicas que podem minimizar o retrabalho e os altos custos de conformidade durante esse período crítico.

Quais são os principais impasses de integração entre os sistemas atuais da NF-e e o novo modelo de dualidade de tributos (CBS mais IBS) durante o período de transição (2026–2032)?

Cabe, primeiro, comentar que as alterações promovidas pelo novo sistema tributário sobre o consumo não estão restritas somente com os tributos que serão extintos (como PIS, Cofins, ICMS e ISS). A reforma é bem mais ampla e impactará praticamente todas as áreas das empresas. Pensando de forma macro, entendo que o principal impasse é cultural, ou seja, há necessidade de sócios e gestores compreenderem que todas as regras tributárias hoje aplicadas serão praticamente descontinuadas. Para o novo cenário, exigirá uma abordagem multidisciplinar das principais áreas de conhecimento da empresa, e a contribuição da área de Tecnologia será fundamental para uma transição mais segura. A Reforma Tributária é também tecnológica, e o documento fiscal eletrônico comprovará a operação. Além disso, com os valores dos débitos do IBS e da CBS e do Imposto Seletivo (IS), os atuais e principais documentos fiscais eletrônicos (como NF-e, NFC-e e NFS-e) passaram por uma reformulação estrutural e deverão estar aptos e atender à legislação, caso contrário, serão rejeitados pelos sistemas do Fisco.

Como tratar a coexistência entre o modelo antigo (PIS, Cofins, ICMS, ISS) e o novo (IBS, CBS) no mesmo ambiente de emissão de notas fiscais, especialmente em operações interestaduais e de serviços?

A coexistência dos dois sistemas, o atual e o novo, é um fato e as empresas deverão tratar com muita cautela e com controles distintos, mas integrados, tendo em vista que o fato gerador é o mesmo, mas com dois desdobramentos para apuração dos respectivos tributos.

Vale destacar três pontos sobre o ambiente de emissão dos documentos fiscais eletrônicos: composição da base de cálculo para os novos tributos que são "por fora" – isto é, a CBS não compõe a própria base de cálculo, diferentemente do atual modelo que é "por dentro", com o imposto embutido no preço final —; o novo sistema prevê a tributação no destino e os novos tributos serão destinados ao ente onde estão localizados os consumidores dos bens ou dos serviços, enquanto no atual sistema a tributação, regra geral, é na origem; e frente à base ampla de incidência dos novos tributos que alcançarão todas as operações com bens materiais e imateriais (inclusive os direitos ou serviços), isso significa que incidirão sobre negócios jurídicos, como locação, cessão, disponibilização, licenciamento, arrendamento mercantil e prestação de serviços.

Quais adaptações serão necessárias nos sistemas de apuração fiscal para lidar com o *split payment* e o crédito financeiro em tempo real?

Uma das principais premissas do novo sistema é a não cumulatividade plena. Em outras palavras, as empresas terão crédito total relativo aos tributos (CBS e IBS) pagos nas suas aquisições, enquanto o ônus econômico só recairá sobre o consumo final dos bens e serviços. Essa nova dinâmica impacta diretamente o departamento financeiro e os sistemas para a apuração dos tributos que deverão ser adequados, considerando a vinculação dos documentos fiscais eletrônicos com o pagamento dos tributos.

Lembro que, com base no atual sistema tributário, as empresas, regra geral, se creditam dos atuais tributos a partir do valor destacado no documento eletrônico, e não há sua vinculação com o seu respectivo recolhido. A previsão da apuração assistida, uma novidade do novo sistema tributário, permitirá, a princípio, validar automaticamente a vinculação do crédito com o documento eletrônico fiscal, desde que haja o pagamento.

Sabemos que o *split payment*, mecanismo pelo qual o valor do tributo é automaticamente separado do montante da mercadoria ou do serviço no momento da transação, não estará plenamente em funcionamento para todas as operações no início de 2027. Logo, as empresas no início da transição precisarão desenvolver controles integrados com os sistemas do Fisco.

Como garantir que os ERPs e softwares de gestão consigam processar a não cumulatividade plena de IBS/CBS com base em créditos sobre investimentos e despesas, sem exigir retaguarda manual?

O documento fiscal eletrônico válido será fundamental para garantir o processamento de créditos e apuração dos tributos, mas entendo que as empresas terão uma tarefa de casa antes de qualquer mudança e parametrização de seus sistemas. Por exemplo, o mapeamento de todos seus modelos de negócios, desde o correto enquadramento no Código de Classificação Tributária (ClassTrib) dos seus produtos e na Nomenclatura Brasileira de Serviços (NBS), como código oficial padrão para identificar serviços, até intangíveis e outras operações.

Concluída essa etapa e organizada essas informações dentro do ERPs, recomendo um levantamento minucioso e criterioso de todos fornecedores e prestadores de serviços, justamente para certificar o regime de tributação e a potencial geração de créditos dos novos tributos para a sua apuração. Com essa análise de impacto, reduz-se bastante a necessidade de uma retaguarda manual.

Quais são os riscos de inconsistência no alinhamento entre as alíquotas de referência (padrão) e as alíquotas diferenciadas por bem/serviço, considerando a descaracterização do regime de origem na NF-e?

A manutenção da competência e da legitimidade de Estados e municípios na definição das suas respectivas alíquotas foi decisivo para a aprovação da Reforma Tributária do consumo — caso contrário, certamente não estaríamos tratando do tema.

Sobre a tributação no destino, o risco de inúmeras alíquotas diferenciadas de IBS municipal (5,57 mil municípios) mais IBS estadual (26 Estados e o Distrito Federal) é uma realidade. Contudo, quando definida pelo ente federativo, vigorará, respectivamente, para todas as operações. Particularmente, não acredito que teremos essa proliferação de alíquotas, mas, caso ocorra, os sistemas deverão ser parametrizados com mais controle e certa periodicidade, em especial os sistemas de emissão dos documentos eletrônicos fiscais.

De que forma os contadores e os empresários podem preparar seus sistemas para essa nova realidade?

Conscientização sobre a reforma é o primeiro passo: acompanhar a legislação e os materiais/vídeos disponibilizados pela Receita Federal do Brasil (RFB) e pelo Comitê Gestor do IBS (CGIBS), além de realizar o mapeamento das operações e demais particularidades, bem com desenvolver um cronograma de tarefas e respectivos investimentos com base em dados.

Caso contrário, o risco de preparar o sistema ou adquirir novos sistemas sem ter todas as informações tomará tempo e recursos e frustrará as expectativas. Cabe um alerta aos contribuintes e contadores: com a publicação dos regulamentos da CBS e do IBS, no dia 30 de abril, o prazo para adaptação dos sistemas de emissão de notas fiscais encerra-se em 31 de julho; e a partir de 1º de agosto, os parâmetros de emissão dos documentos eletrônicos fiscais, com o destaque dos novos tributos — incluindo a alíquota-teste de 1% (0,1% de IBS e 0,9% de CBS) —, tornam-se obrigatórios. Na sua ausência, haverá o risco de rejeição e penalidades.

Quais soluções tecnológicas poderiam minimizar o retrabalho e o alto custo de manutenção de dois sistemas fiscais paralelos?

É inegável que o custo de conformidade para a implementação da reforma e a manutenção do atual sistema serão relevantes e 100% suportados pelas empresas. Esse, inclusive, é um tema debatido recorrentemente pelas entidades de classe, com destaque para a FecomercioSP. Nesse sentido, a RFB lançou, recentemente, a nova versão do Painel Nacional de Tributação. As melhorias abrangem a API, a apuração assistida da CBS e novas ferramentas de gestão de créditos e pagamentos. Paralelamente, recomendo que as empresas consultem entidades do setor de tecnologia e/ou empresas especialistas no desenvolvimento de sistemas, aplicativos e softwares sob encomenda (*softhouse*) e que, de preferência, participem do piloto da Reforma Tributária do Consumo (CBS), da RFB em parceria com o Serpro. Por fim, todo dia surge uma solução tecnológica para a reforma. Este é um momento de oportunidade, mas, infelizmente, há alguns oportunistas. É preciso muita cautela, não existem milagres, mas, sim, trabalho com tecnicidade quando se trata de sistemas tecnológicos.

REPRODUÇÃO/ FOTO

HALIM JOSÉ ABUD NETO,
tributarista, sócio do DNA LAW, consultor jurídico da Associação Brasileira de Tecnologia para o Comércio e Serviços (Afrac), diretor do Cecomercio e membro dos conselhos Superior de Direito e de Assuntos Tributários, ambos da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP).

VENCIMENTO	TRIBUTO
15/06/2026	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (CONTRIBUINTE INDIVIDUAL)** Competência 05/2026
19/06/2026	**FGTS** Competência 05/2026
19/06/2026	**SIMPLES DOMÉSTICO** Competência 05/2026
19/06/2026	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (EMPRESA)** Competência 05/2026
19/06/2026	**IRRF** Competência 05/2026
19/06/2026	**COFINS/CSL/PIS-PASEP DE RETENÇÃO NA FONTE** Competência 05/2026
19/06/2026	**SIMPLES NACIONAL** Competência 05/2026
25/06/2026	**COFINS** Competência 05/2026
25/06/2026	**PIS-PASEP** Competência 05/2026
25/06/2026	**IPI** Competência 05/2026
30/06/2026	**IRPF (CARNÊ-LEÃO)** Competência 05/2026
30/06/2026	**CSL** Competência 05/2026
30/06/2026	**IRPJ** Competência 05/2026

TABELA DE ISENÇÃO E REDUÇÃO DE IMPOSTO DE RENDA

LEI 15.270/2025 (A PARTIR DE JANEIRO DE 2026)

RENDIMENTOS TRIBUTÁVEIS MENSAIS	REDUÇÃO DO IMPOSTO
até R$ 5.000,00	Até R$ 312,89 (zerando o imposto)
R$ 5.000,01 a R$ 7.350,00	R$ 978,62 – (0,133145 × renda mensal), até zerar a redução para quem ganha R$ 7.350

TABELA PROGRESSIVA DE IMPOSTO DE RENDA

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)	
R$ 607,2	Desconto simplificado (correspondente a 25% da faixa de alíquota zero)
R$ 189,59	Por dependente
-	Contribuição previdenciária (INSS)
-	Contribuição à previdência privada
-	Pensão alimentícia

Para calcular a alíquota efetiva do IRPF, acesse
https://www27.receita.fazenda.gov.br/simulador-irpf/

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2026
(PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF 13/2026)

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

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA
até R$ 1.621,00	7,5%
de R$ 2.428,81 até R$ 2.826,65	9%
de R$ 2.826,66 até R$ 3.751,05	12%
de R$ 3.751,06 até R$ 4.664,68	14%

SALÁRIO MÍNIMO FEDERAL

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2026
(LEI 14.663/2023 E DECRETO 12.797/2025)

R$ 1.621,00

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, bem como a servidores públicos estaduais e municipais e a contratos de aprendizagem regidos pela Lei Federal 10.097/2000.

SALÁRIO-FAMÍLIA

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2026
(PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF 13/2026)

até R$ 1.980,38 > R$ 67,54

SEGURO-DESEMPREGO

A PARTIR DE 11 DE JANEIRO DE 2026
(ART. 5º DA LEI 7.998/1990 C/C RESOLUÇÃO CODEFAT 957/2022)

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO*	VALOR DA PARCELA
até R$ 2.222,17	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
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 de R$ 3.703,99	O valor da parcela será, invariavelmente, de R$ 2.518,65

*Média dos três últimos salários anteriores à dispensa.

TOME NOTA #273 | JUNHO 2026

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 SASAKI 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