LUMINA
GESTÃO CONTÁBIL

Contate-nos

11 93202-1430 contabillumina contabillumina.com.br

NOVEMBRO 2026



Décimo Terceiro Salário

Regras, cálculos e situações

O décimo terceiro salário, também conhecido como gratificação natalina, é um direito assegurado aos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos. Seu cálculo considera a remuneração devida em dezembro e, como regra geral, corresponde a 1/12 dessa remuneração para cada mês trabalhado no ano. Para fins de contagem, o mês é considerado integral quando houver pelo menos 15 dias de trabalho.

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO: ENTENDER PRAZOS, REGRAS E PARTICULARIDADES DO CÁLCULO É ESSENCIAL PARA GARANTIR O PAGAMENTO CORRETO E EVITAR INCONSISTÊNCIAS TRABALHISTAS.

COMO FUNCIONA O PAGAMENTO:

O pagamento normalmente ocorre em duas etapas:

- Primeira parcela: deve ser paga entre fevereiro e novembro, com prazo máximo até 30 de novembro; e
- Segunda parcela: deve ser quitada até 20 de dezembro.

A primeira parcela pode ser antecipada durante as férias, desde que o empregado tenha solicitado o adiantamento no mês de janeiro. O valor antecipado será posteriormente abatido da segunda parcela.

Para quem recebe salário fixo, a primeira parcela corresponde, em regra, à metade da remuneração considerada para o cálculo. Já nos casos de remuneração variável, como comissões ou produção, utiliza-se a média dos valores recebidos no período correspondente.

EMPREGADOS ADMITIDOS DURANTE O ANO:

Cada mês trabalhado representa 1/12 da gratificação, desde que sejam cumpridos pelo menos 15 dias de trabalho naquele mês.

Essa regra também se aplica aos empregados que recebem remuneração variável, considerando-se a média correspondente ao período trabalhado.

REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E AJUSTES:

Para trabalhadores com comissões, tarefas ou outras formas de remuneração variável, o cálculo definitivo pode depender dos valores recebidos em dezembro. Por isso, após o fechamento do mês, pode ser necessário recalcular o décimo terceiro e pagar eventual diferença ao empregado. Esse pagamento complementar deve ser feito até o quinto dia útil de janeiro.

No caso de salário misto, composto por uma parcela fixa e outra variável, considera-se a média da parte variável, acrescida do salário fixo vigente em dezembro.

AFASTAMENTOS E SITUAÇÕES ESPECIAIS:

As faltas justificadas previstas na legislação não reduzem o direito ao décimo terceiro como, por exemplo, licença-maternidade, determinadas ausências por doença ou acidente e outras hipóteses legalmente justificadas.

Nos afastamentos por incapacidade temporária decorrente de doença não relacionada ao trabalho, a empresa considera, para o décimo terceiro, o período efetivamente trabalhado e os primeiros 15 dias de afastamento. O período posterior fica relacionado ao benefício previdenciário.

No acidente de trabalho, as ausências não reduzem o décimo terceiro, cabendo à empresa complementar o valor de forma que, juntamente com o benefício previdenciário, corresponda à gratificação integral.

Já durante o serviço militar obrigatório, o período de afastamento não gera décimo terceiro, sendo considerados os períodos efetivamente trabalhados antes e depois da ausência.

SUSPENSÃO OU REDUÇÃO DE JORNADA:

Na suspensão do contrato, o mês pode deixar de ser considerado para o décimo terceiro quando o trabalhador não alcançar 15 dias de trabalho. Por isso, os períodos de suspensão devem ser analisados mês a mês. continua pág. 02

P. 02
DESVIO DE FUNÇÃO NO TRABALHO: ENTENDA QUANDO ELE PODE SER RECONHECIDO!

P. 02
CONDOMÍNIOS EDILÍCIOS E A REFORMA TRIBUTÁRIA: REGRAS PARA IBS E CBS

P. 03
É SEGURO PASSAR A SENHA DO GOV PARA O MEU CONTADOR?

P. 04
NOVAS REGRAS PARA RECUSA E NÃO LOCALIZAÇÃO NA ENTREGA DE MERCADORIAS

Por outro lado, a redução proporcional da jornada e do salário não altera a base do décimo terceiro, que deve considerar a remuneração integral de dezembro, sem os efeitos da redução temporária.

ENCARGOS E OBRIGAÇÕES:

Sobre o décimo terceiro incidem encargos como contribuição previdenciária, imposto de renda, quando aplicável, e FGTS. Também existem obrigações específicas de informação e recolhimento, inclusive em relação ao eSocial.

Assim, o cálculo do décimo terceiro exige atenção às datas, à forma de remuneração e aos períodos de afastamento, evitando diferenças no pagamento e inconsistências nas obrigações trabalhistas e previdenciárias.

DESVIO DE FUNÇÃO NO TRABALHO: ENTENDA QUANDO ELE PODE SER RECONHECIDO!

O desvio de função ocorre quando o trabalhador é contratado para exercer determinado cargo, mas, no dia a dia, passa a desempenhar de maneira habitual atividades próprias de outra função, especialmente quando essas tarefas envolvem maior responsabilidade, conhecimento técnico ou complexidade, sem que haja a correspondente alteração salarial.

QUANDO EXISTE DESVIO DE FUNÇÃO?

Para que a situação seja reconhecida, alguns elementos costumam ser considerados pela Justiça do Trabalho. Entre os principais estão:

- **HABITUALIDADE:** as atividades diferentes são realizadas com frequência, integrando a rotina do trabalhador, e não apenas de forma eventual.
- **MAIOR COMPLEXIDADE:** as novas atribuições exigem mais responsabilidade, conhecimento, autonomia ou qualificação.
- **DIFERENÇA ENTRE AS FUNÇÕES:** as tarefas desempenhadas são substancialmente distintas daquelas relacionadas ao cargo originalmente contratado.
- **DIFERENÇA SALARIAL:** a função efetivamente exercida possui remuneração superior àquela recebida pelo trabalhador.
- **PREJUÍZO AO EMPREGADO:** apesar de executar as atribuições de maior nível, o trabalhador permanece recebendo a remuneração correspondente ao cargo original.

Assim, não basta demonstrar que o empregado realizou uma ou outra tarefa diferente. É necessário observar o conjunto das atividades e a forma como elas eram executadas.

DESVIO DE FUNÇÃO: QUANDO AS RESPONSABILIDADES AUMENTAM, MAS O SALÁRIO CONTINUA O MESMO.

É IMPORTANTE SEPARAR DUAS SITUAÇÕES QUE MUITAS VEZES SÃO CONFUNDIDAS.

DESVIO DE FUNÇÃO:

O desvio de função ocorre quando o trabalhador é deslocado para exercer atividades distintas daquelas para as quais foi contratado, sem a devida readequação salarial. Imagine, por exemplo, um auxiliar administrativo que passa a realizar vendas ativamente, assumindo funções de um vendedor, sem alteração contratual ou acréscimo em seu salário.

ACÚMULO DE FUNÇÃO:

O acúmulo de função, por sua vez, é caracterizado quando o empregado mantém sua função original, mas passa a desempenhar, simultaneamente, tarefas de outro cargo, sem remuneração adicional. É comum ver esse cenário em funções operacionais, como uma recepcionista que também assume atividades de limpeza ou um motorista que passa a descarregar mercadorias.

O NOME DO CARGO E O CBO NÃO SÃO SUFICIENTES:

Outro ponto importante é que a análise não fica limitada ao que aparece no contrato de trabalho, na Carteira de Trabalho ou na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Mesmo que uma mesma classificação seja utilizada para diferentes cargos, a Justiça do Trabalho pode avaliar as atividades que realmente eram realizadas pelo empregado.

Por isso, uma descrição genérica do cargo não elimina necessariamente o risco de reconhecimento do desvio de função. Se ficar comprovado que o trabalhador exercia, de maneira permanente, tarefas mais complexas e próprias de outra função, a realidade dos fatos poderá prevalecer.

O QUE DIZ A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA?

O artigo 468 da CLT estabelece limites para alterações no contrato de trabalho. Em regra, modificações que causem prejuízo ao empregado ou sejam realizadas sem o consentimento das partes não são admitidas.

Por esse motivo, empresas devem ter cuidado ao modificar as atribuições dos trabalhadores sem formalizar adequadamente a mudança, principalmente quando a alteração representa aumento significativo de responsabilidade ou mudança efetiva de função.

O artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que o empregado pode considerar rescindido o contrato e pleitear na Justiça do Trabalho todas as verbas rescisórias se o empregador cometer falta grave. O desrespeito às cláusulas contratuais, como ocorre nos casos de desvio ou acúmulo não remunerado de função, enquadra-se nesse cenário.

Além da rescisão indireta, o trabalhador pode requerer o pagamento de diferenças salariais retroativas, desde o início da irregularidade, além de verbas como aviso prévio, multa do FGTS, 13º proporcional, férias e seguro-desemprego (quando aplicável).

ENTENDIMENTO DO TST:

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho reconhece que o trabalhador deve receber a remuneração correspondente à função efetivamente desempenhada quando caracterizado o desvio.

A Súmula 275, I, do TST estabelece entendimento sobre a prescrição das diferenças salariais decorrentes do desvio funcional. Já a Súmula 372 do TST, embora trate de contexto específico, reforça a relevância da função efetivamente desempenhada para determinadas questões remuneratórias.

Também há entendimento jurisprudencial no sentido de que, uma vez reconhecido o desvio, o registro do cargo efetivamente exercido pode ter repercussão histórica na CTPS, conforme as circunstâncias do caso.

Em diversas decisões, juízes têm reconhecido que o desvio e o acúmulo de função não são meras adaptações do cotidiano corporativo, mas sim violações contratuais que acarretam prejuízos ao trabalhador. O Judiciário tem rejeitado a ideia de "flexibilidade funcional"



quando ela não vem acompanhada de ajuste formal e compensação salarial.

COMO A EMPRESA PODE PREVENIR ESSE PROBLEMA?

A prevenção começa pela organização das funções e pela clareza na relação de trabalho. Algumas medidas são especialmente importantes:

- **MANTENHA O ORGANOGRAMA ATUALIZADO:** Defina os cargos existentes, suas posições hierárquicas e respectivas responsabilidades.
- **ELABORE BOAS DESCRIÇÕES DE CARGOS:** Registre por escrito as principais atividades, competências, responsabilidades e requisitos de cada função.
- **FAÇA REGISTROS CORRETOS:** O cargo registrado na CTPS e nos sistemas internos deve corresponder, tanto quanto possível, às atividades efetivamente realizadas.
- **FORMALIZE MUDANÇAS:** Se houver alteração relevante de função, avalie a necessidade de formalização contratual, atualização dos registros e adequação salarial.
- **ESTABELEÇA CRITÉRIOS PARA PROMOÇÕES:** Crie procedimentos claros para promoções, transferências e alterações de responsabilidades, evitando mudanças informais.
- **ORIENTE GESTORES E LÍDERES:** Os responsáveis pelas equipes precisam conhecer os limites de cada cargo e evitar a distribuição permanente de atribuições incompatíveis.
- **ACOMPANHE AS ATIVIDADES DESEMPENHADAS:** Revisões periódicas ajudam a identificar situações em que as responsabilidades de determinado empregado se afastaram daquelas previstas para seu cargo.
- **DOCUMENTE AS ALTERAÇÕES:** Mudanças de função, treinamentos, comunicações e acordos devem ser devidamente registrados. A documentação pode ser importante para esclarecer a realidade da relação de trabalho.
- **A PREVENÇÃO É O MELHOR CAMINHO:** O desvio de função pode parecer uma questão meramente administrativa, mas, quando não é tratado adequadamente, pode resultar em diferenças salariais, reflexos trabalhistas e disputas judiciais.

Por isso, mais do que conferir apenas o cargo registrado ou o CBO informado, a empresa deve acompanhar aquilo que acontece efetivamente no ambiente de trabalho.

CONDOMÍNIOS EDILÍCIOS E A REFORMA TRIBUTÁRIA: REGRAS PARA IBS E CBS

O condomínio edilício é formado por unidades que pertencem individualmente aos condôminos e por áreas de uso comum. Com a Reforma Tributária sobre o Consumo, surgiram regras específicas para definir como essas entidades serão tratadas em relação ao IBS (Imposto sobre Bens e Serviços) e à CBS (Contribuição sobre Bens e Serviços).

De acordo com a Lei Complementar nº 214/2025, o condomínio edilício, em regra, não é considerado contribuinte desses dois tributos. Entretanto, a legislação permite que o condomínio escolha aderir ao regime regular do IBS e da CBS e também estabelece uma situação específica em que poderá haver obrigatoriedade de tributação.

CONDOMÍNIOS: QUANDO IBS E CBS ENTRAM EM CENA?

POSSIBILIDADE DE OPTAR PELO REGIME REGULAR:

O condomínio pode optar pelo regime regular do IBS e da CBS. Caso faça essa escolha, a incidência dos tributos alcançará todas as taxas e demais valores cobrados pelo condomínio, tanto dos condôminos quanto de terceiros.

Por outro lado, quando o condomínio não optar pelo regime regular e as taxas e demais valores pagos pelos próprios condôminos representarem menos de 80% da receita total, haverá uma regra específica:

- O IBS e a CBS incidirão sobre as operações consideradas como comerciais realizadas pelo condomínio (na prática, são os valores recebidos dos não condôminos, terceiros);
- A proporção dos créditos será calculada considerando a receita tributada em relação à receita total do condomínio.

PRAZO MÍNIMO DE PERMANÊNCIA:

A decisão de ingressar no regime regular exige atenção, pois não se trata de uma escolha que possa ser desfeita imediatamente.

Conforme as regras do Regulamento do IBS (RIBS), o condomínio que optar pelo regime regular do IBS deverá permanecer nesse regime por, no mínimo, 12 meses.

A legislação também estabelece algumas regras sobre o início e a renúncia da opção:

- Os efeitos da opção começam na data em que ela for realizada;
- Quando houver início de atividade, a opção ocorrerá juntamente com o registro no cadastro de identificação única, de acordo com o RIBS;
- A renúncia produzirá efeitos a partir do primeiro dia do ano-calendário seguinte.

CADASTRO E EMISSÃO DE DOCUMENTOS FISCAIS:

Mesmo quando não escolher o regime regular do IBS e da CBS, o condomínio edilício



possui obrigação cadastral. O RIBS determina que o condomínio deve realizar seu registro no cadastro com identificação única, mediante inscrição no CNPJ.

Além disso, as operações realizadas pelo condomínio edilício também estão sujeitas à obrigação de emissão de documentos fiscais prevista na regulamentação.

ATENÇÃO ÀS NOVAS OBRIGAÇÕES:

Diante dessas regras, os condomínios precisam acompanhar cuidadosamente as mudanças trazidas pela Reforma Tributária. Com relação a regra dos 80%, aplicada aos condomínios edilícios, é crucial ter um controle mensal e uma projeção das receitas com condôminos e com terceiros por pelo menos 12 meses.

Torna-se importante, também, o condomínio ficar atento às regras de preenchimento e emissão dos documentos fiscais.

É SEGURO PASSAR A SENHA DO GOV.BR PARA O MEU CONTADOR?

A solicitação de acesso à conta do portal Gov.br por parte de contadores é uma prática comum no cotidiano empresarial, mas que costuma levantar dúvidas e receios entre empreendedores sobre a segurança das informações.

Neste texto vamos abordar que o procedimento é legítimo, essencial para a rotina fiscal das empresas e respaldado por mecanismos de proteção de dados.

POR QUE A PERMISSÃO É NECESSÁRIA?

O acesso às informações oficiais do governo é indispensável para que a gestão fiscal e tributária de um negócio seja realizada. Sem essa autorização, os profissionais contábeis ficam impossibilitados de executar tarefas rotineiras e obrigatórias.

GOV.BR AUTORIZADO: MAIS AGILIDADE PARA O CONTADOR, MENOS PREOCUPAÇÃO PARA A EMPRESA

ENTRE AS PRINCIPAIS OPERAÇÕES QUE EXIGEM ESSE TIPO DE ACESSO ESTÃO:

- Consulta da situação fiscal e identificação de débitos ou pendências junto à Receita Federal;
- Emissão de certidões negativas para comprovação de regularidade;
- Acompanhamento de processos em juntas comerciais e validação de dados cadastrais;
- Cumprimento de obrigações acessórias, como o envio de dados ao eSocial.

COMO FUNCIONA O PROCESSO DE ACESSO SEGURO

Ao contrário do que muitos imaginam, o



envio da senha pessoal de forma desprotegida não é a única forma nem a mais recomendada para conceder acesso. O sistema permite a criação de uma procuração digital direta na plataforma do governo.

O PROCEDIMENTO OCORRE DA SEGUINTE FORMA:

1. O titular do CNPJ acessa o portal Gov.br com suas credenciais (CPF e senha);
2. É feita a autorização para que o profissional ou empresa contábil atue como representante legal;
3. O sistema gera um token específico de acesso vinculado ao representante.

Com esse método, o profissional responsável utiliza uma credencial de acesso restrita e rastreável. O portal do governo registra todas as operações realizadas, e a autorização pode ser revogada pelo titular a qualquer momento.

QUAIS DADOS FICAM VISÍVEIS?

A autorização concedida para fins contábeis restringe o alcance do acesso apenas às informações necessárias para a gestão do CNPJ.

DADOS ACESSÍVEIS:

- Fiscais e tributários: situação cadastral, débitos, histórico de declarações enviadas e eventuais multas;
- Registros: dados da Junta Comercial, alterações contratuais e status de regularidade;
- Obrigações: prazos e pendências em sistemas de transmissão oficial.

DADOS PROTEGIDOS:

- Senha pessoal de acesso do titular;
- Dados de contas bancárias particulares;
- Informações sobre outras empresas das quais o indivíduo seja sócio;
- Documentos pessoais do titular não vinculados à operação da empresa.

MECANISMOS DE SEGURANÇA E RESPONSABILIDADE LEGAL

A plataforma Gov.br conta com protocolos de segurança cibernética, incluindo criptografia de ponta a ponta, autenticação de dois fatores (2FA) e conformidade com as diretrizes da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

NOVAS REGRAS PARA RECUSA E NÃO LOCALIZAÇÃO NA ENTREGA DE MERCADORIAS

Novas regras para o tratamento fiscal de mercadorias recusadas ou não entregues já estão em vigor. As mudanças foram estabelecidas pelo Ajuste SINIEF 34/2026, publicado pelo Conselho Nacional de Política Fazendária (Confaz).



RECUSA TOTAL OU NÃO LOCALIZAÇÃO

Quando a mercadoria não for entregue, seja por recusa total do destinatário ou porque ele não foi localizado, o remetente original deverá emitir uma NF-e de entrada para registrar o retorno da mercadoria e anular os efeitos da operação inicial.

Nessa situação, a nota deverá utilizar a finalidade "Nota de crédito", identificada pelo código 5. Também deverá ser utilizado o código 03 no campo referente ao tipo de Nota de Crédito, correspondente ao retorno por recusa na entrega ou por não localização do destinatário.

A NF-e deve conter os dados dos produtos que retornaram, o destaque do ICMS, quando aplicável, e a chave de acesso da nota fiscal original.

AJUSTE SINIEF 34/2026 ALTERA PROCEDIMENTOS PARA EMISSÃO DE NOTAS FISCAIS EM OPERAÇÕES COM MERCADORIAS RECUSADAS OU NÃO ENTREGUES

RECUSA PARCIAL PARA CONSUMIDOR FINAL

Nos casos em que o destinatário não contribuinte do ICMS aceitar apenas parte da mercadoria enviada, o remetente também será responsável pela emissão da NF-e de entrada referente aos itens recusados.

A operação deverá ser identificada como Nota de crédito, utilizando o código 06, correspondente ao retorno por recusa parcial na entrega.

RECUSA PARCIAL ENTRE EMPRESAS

Quando uma empresa receber apenas parte da mercadoria e recusar os demais itens, o próprio destinatário deverá emitir uma NF-e de saída referente aos produtos rejeitados.

Nesse caso, a nota terá finalidade de "Nota de débito", código 6, e deverá utilizar o código 09 para identificar o retorno por recusa parcial na entrega.

A documentação deverá ainda fazer referência à NF-e de saída original e conter o destaque do ICMS, quando aplicável.

TABELAS E OBRIGAÇÕES

NOVEMBRO / 2026

AGENDA DE OBRIGAÇÕES / CALENDÁRIO

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					

Feriados: 02 - Finados | 15 - Proclamação da República | 20 - Dia da Consciência Negra

VENC.	OBRIGAÇÕES	REFERÊNCIA
06/11	SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados)	10/2026
10/11	IPI - 2402.20.00	10/2026
16/11	SPED (EFD-Contribuições)	09/2026
16/11	EFD REINF	10/2026
16/11	ESOCIAL	10/2026
16/11	GPS (Facultativos, etc...)	10/2026
19/11	DAE - SIMPLES DOMÉSTICO	10/2026
19/11	DAE - MEI	10/2026
19/11	FGTS (Pagamento via PIX)	10/2026
19/11	IRRF (Empregados)	10/2026
19/11	DARF PREVIDENCIÁRIO EMPRESA	10/2026
19/11	CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta)	10/2026
19/11	CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte	10/2026
19/11	IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ)	10/2026
23/11	SIMPLES NACIONAL	10/2026
25/11	IPI (Mensal)	10/2026
25/11	PIS	10/2026
25/11	COFINS	10/2026
30/11	DCTF WEB (MIT)	10/2026
30/11	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (Prof. Liberal / Autônomo) OPCIONAL	10/2026
30/11	IR (Carne Leão)	10/2026
30/11	13º SALÁRIO - 1ª Parcela	
	ISS (Vencimento de acordo com Lei Municipal).	
	ICMS (Empresas Normais) (Vencimento estabelecido pela Legislação Estadual).	

AGENDA DE OBRIGAÇÕES SUJEITA A MUDANÇAS DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO VIGENTE NO MÊS DE FECHAMENTO DO INFORMATIVO

PERÍODO DE 01/01/2026 ATÉ 31/12/2026

BASE DE CÁLCULO R$	IMPOSTO DE RENDA	DEDUZIR
Até 2.428,80	Isento	Isento
De 2.428,81 até 2.826,65	7,5%	R$ 182,16
De 2.826,66 até 3.751,05	15%	R$ 394,16
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5%	R$ 675,49
Acima de 4.664,68	27,5%	R$ 908,73
Dedução de Dependente	-	R$ 189,59
Des. Mínimo R$ 10,00 | Des. Simplificado R$ 607,20		

TABELA DE REDUÇÃO MENSAL A PARTIR DE 01/01/2026

Rendimentos tributáveis	Redução do imposto
Até R$ 5.000,00	Até R$ 312,89 _ de modo que o imposto devido seja zero
De R$ 5.000,01 até R$ 7.350,00	R$ 978,62 - (0,133145 x rendimentos tributáveis sujeitos à incidência mensal) de modo que a redução do imposto seja decrescente linearmente até zerar para rendimentos a partir de R$ 7.350,00

SALÁRIO MÉDIO	CÁLCULO DO BENEFÍCIO 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.

ALÍQUOTA DE INSS TRABALHADOR ASSALARIADO

VALORES R$	ALÍQUOTA	DEDUÇÃO
Até 1.621,00	7,5%	0,00
1.621,01 até 2.902,84	9%	24,32
2.902,85 até 4.354,27	12%	111,40
4.354,28 até 8.475,55	14%	198,49
Valor limite de contribuição R$ 988,09		

NOVEMBRO AZUL • DICA DE SAÚDE MENTAL E PREVENÇÃO A DOENÇAS • NR-1 LEI 15377/26

ATENÇÃO, CLIENTE!

O Novembro Azul traz o alerta para a saúde do homem. Quebrar preconceitos sobre exames preventivos ajuda a manter seu time masculino saudável e ativo. Promova essa conversa rápida com o seu time.

É IMPORTANTE DOCUMENTAR TODO ESSE PROCEDIMENTO E SEMPRE GUARDAR TODOS OS ATESTADOS MÉDICOS.

A Lei 15.377/26

A norma determina a divulgação de campanhas oficiais sobre prevenção ao câncer de próstata e reforça o direito à ausência remunerada para realização de exames preventivos de HPV e dos cânceres de mama, colo do útero e próstata, conforme o art. 473 da CLT.

Dúvidas? Fale conosco.

PUBLICAÇÃO MENSAL: CONTABILIDADE LUMINA
Tiragem: 005 exemplares - Cod. 001152

LUMINA
GESTÃO CONTÁBIL

Coordenação, Redação e Conselho Editorial: Inforgrafic Editora. (47) 3055-3233. CNPJ: 37.224.261/0001-03. www.inforgrafic.com.br. Este material possui Direitos Reservados. Este Informativo é desenvolvido por Profissionais da Área Empresarial. Fonte 01: InforGrafic | Fonte 02: InforGrafic | Fonte 03: InforGrafic | Fonte 04: Jornal Contábil | Fonte 05: Contábeis | **Edição: 083**