@ar_consultoriacontabil

AR Consultoria Contábil

Serviços Contábeis, Consultoria e Planejamento Tributário

Ricardo Rezende
Contador

31 3261-7959 | 31 9.9242-0930
www.ricardorezendecontabil.blogspot.com.br
e-mail: ricardo@arconsultores.com.br

Rua Cláudio Manoel, 1149 - Savassi - 30.140-108 - Belo Horizonte / MG

JULHO 2026



# SAÚDE PREVENTIVA NAS EMPRESAS:

## o novo dever criado pela Lei nº 15.377/2026

A entrada em vigor da Lei nº 15.377/2026, em abril de 2026, trouxe uma nova obrigação para os empregadores e ampliou a participação das empresas em temas ligados à saúde dos trabalhadores.

Com a inclusão do art. 169-A na CLT, as organizações passam a ter o dever de divulgar campanhas oficiais de vacinação e ações de prevenção relacionadas ao HPV e a determinados tipos de câncer, como os de mama, colo do útero e próstata. Além disso, devem orientar seus empregados sobre formas de prevenção e acesso a exames preventivos.

**COM A INCLUSÃO DO ART. 169-A NA CLT, AS ORGANIZAÇÕES PASSAM A TER O DEVER DE DIVULGAR CAMPANHAS OFICIAIS DE VACINAÇÃO E AÇÕES DE PREVENÇÃO RELACIONADAS AO HPV E DETERMINADOS TIPOS DE CÂNCER.**

Embora a medida pareça simples em um primeiro olhar, ela representa uma mudança importante na dinâmica das relações de trabalho, especialmente porque amplia o alcance das responsabilidades empresariais para além da saúde ocupacional tradicional.

### O QUE JÁ EXISTIA E O QUE MUDOU:

A possibilidade de afastamento remunerado por até três dias ao ano já estava prevista anteriormente no art. 473, XII, da CLT, incluído pela Lei nº 13.767/2018. Esse direito se refere à realização de exames preventivos de câncer e depende de comprovação pelo trabalhador.

A novidade da Lei nº 15.377/2026 não está na criação desse afastamento, mas sim na obrigação de informar e conscientizar os empregados sobre essas campanhas e direitos.

Em outras palavras, a legislação passa a exigir que a empresa participe ativamente da divulgação dessas informações.

### DA PREVENÇÃO DE ACIDENTES À PROMOÇÃO AMPLA DA SAÚDE:

Historicamente, a atuação do empregador sempre esteve concentrada na proteção do ambiente de trabalho. O foco era prevenir acidentes, reduzir riscos ocupacionais e cumprir as exigências das Normas Regulamentadoras.

### A NOVA LEGISLAÇÃO AMPLIA ESSE CENÁRIO.

Agora, a empresa também assume um papel de incentivo à prevenção de doenças que, muitas vezes, não possuem relação direta com a atividade exercida pelo empregado. Isso representa uma alteração relevante na lógica tradicional da responsabilidade empresarial.

Ainda que não exista obrigação de garantir resultados, a expectativa legal passa a ser de uma atuação preventiva e educativa.

### QUAL É A OBRIGAÇÃO DA EMPRESA NA PRÁTICA?

A lei não exige que o empregador controle a saúde do trabalhador nem que assegure a realização de exames.

O dever estabelecido é essencialmente informativo e preventivo.

### NA PRÁTICA, ESPERA-SE QUE A EMPRESA:

- Divulgue campanhas oficiais;
- Oriente os empregados sobre prevenção;
- Incentive o acesso a exames preventivos;
- Promova ações de conscientização.

Portanto, não se trata de obrigação de resultado, mas de um dever de conduta voltado à informação e ao incentivo.

Mesmo assim, a ausência completa de iniciativas pode gerar consequências jurídicas.

### OS RISCOS DO DESCUMPRIMENTO:

Embora a Lei nº 15.377/2026 não estabeleça penalidades específicas, isso não significa que a obrigação possa ser ignorada.

Os principais riscos surgem de forma indireta.

A inexistência de qualquer ação relacionada à divulgação das campanhas pode ser interpretada como continua pág. 02

P. 02 ESTAGIÁRIO: DIREITOS, REGRAS E OBRIGAÇÕES

P. 02 NR 01 E SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

P. 03 PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS E A REFORMA TRIBUTÁRIA

P. 04 COMO É FEITA A GESTÃO DE CONFLITOS NAS ORGANIZAÇÕES

descumprimento de obrigação trabalhista, possibilitando autuações administrativas.

Em processos trabalhistas, a omissão da empresa pode ser utilizada como elemento adicional para demonstrar falhas na gestão de saúde e segurança dos trabalhadores.

Sozinha, essa questão dificilmente será determinante, mas pode contribuir para fortalecer alegações em ações mais complexas.

**ATÉ ONDE VAI A RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR?**

Apesar da ampliação das obrigações, a interpretação da norma precisa respeitar limites claros.

O empregador não pode transformar um dever de conscientização em fiscalização da vida privada do trabalhador.

**ALGUNS PONTOS MERECEM DESTAQUE:**

Cabe à empresa informar e incentivar. A escolha de realizar exames ou aderir a campanhas de vacinação permanece sendo individual.

**A EMPRESA NÃO DEVE:**

- Exigir comprovantes médicos desnecessários;
- Acompanhar quem realizou exames;
- Monitorar hábitos ou condições de saúde.

Além de extrapolar os limites legais, esse tipo de prática pode gerar riscos ainda maiores.

**MEDIDAS SIMPLES QUE AJUDAM A REDUZIR RISCOS:**

A adaptação à nova exigência não demanda estruturas complexas. Algumas ações práticas já contribuem significativamente para o cumprimento da obrigação legal:

- Divulgação de campanhas em e-mails, murais e intranet;
- Utilização de materiais oficiais;
- Manutenção de registros das comunicações;
- Inclusão do tema em treinamentos internos;
- Orientação clara sobre o direito ao afastamento para exames preventivos.

A lei menciona expressamente campanhas relacionadas ao HPV e à prevenção dos cânceres de mama, próstata e colo do útero, o que exige atenção específica a esses temas.

Além disso, é importante que os empregados sejam informados de maneira objetiva sobre a possibilidade de ausência remunerada para realização de exames preventivos, observados os limites legais e a necessidade de comprovação.

Não se exige uma estrutura sofisticada, mas algum grau de organização é indispensável para demonstrar o cumprimento da obrigação.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS:**

A Lei nº 15.377/2026 reforça uma tendência de ampliação do papel social das empresas nas relações de trabalho.

O empregador deixa de atuar apenas na prevenção de riscos ocupacionais e passa também a exercer função de promoção da saúde preventiva, ainda que dentro de limites bem definidos.

O grande desafio está em equilibrar o cumprimento da norma sem invadir a esfera privada do trabalhador e sem criar controles excessivos.

Empresas que se anteciparem e estruturarem procedimentos mínimos de conscientização tendem não apenas a reduzir riscos jurídicos, mas também a fortalecer sua governança e sua imagem institucional.

## ESTAGIÁRIO: DIREITOS, REGRAS E OBRIGAÇÕES

O estágio é uma atividade voltada ao aprendizado prático e ao desenvolvimento profissional do estudante. Ele integra a formação acadêmica e permite que o aluno tenha contato com o ambiente de trabalho, aplicando na prática os conhecimentos adquiridos em sala de aula. Além disso, contribui para a preparação do futuro profissional e para sua inserção no mercado. A legislação brasileira prevê duas formas principais de estágio:

**ESTÁGIO OBRIGATÓRIO:**

É aquele exigido pelo curso como requisito para aprovação e conclusão da formação. Sem o cumprimento dessa etapa, o estudante não consegue obter o diploma.

**ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO:**

Trata-se de uma atividade opcional, realizada além da carga horária mínima exigida pela instituição de ensino. Mesmo sendo facultativo, também possui finalidade educativa e profissionalizante.

**O ESTÁGIO É UMA ATIVIDADE VOLTADA AO APRENDIZADO PRÁTICO E AO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DO ESTUDANTE.**

**EXISTE VÍNCULO EMPREGATÍCIO?**

Em regra, o estágio não gera relação de emprego. No entanto, para que isso seja garantido, alguns requisitos precisam ser observados:

- Matrícula ativa e frequência regular do estudante;
- Assinatura do termo de compromisso, entre o educando, a empresa e a instituição de ensino;
- Compatibilidade entre as tarefas realizadas e a área de formação;
- Supervisão adequada pela empresa e pela instituição de ensino.

Quando essas exigências não são cumpridas, o estágio pode ser descaracterizado e passar a ser reconhecido como vínculo empregatício, com aplicação das normas trabalhistas e previdenciárias.

**BENEFÍCIOS TRABALHISTAS:**

Como não há vínculo de emprego regular, o estagiário normalmente não possui os mesmos direitos concedidos aos empregados formais, como:

- Aviso prévio;
- FGTS;
- 13º salário;
- Verbas rescisórias;
- Registro em carteira.

Esses direitos só poderão ser exigidos se houver reconhecimento judicial de vínculo empregatício.

**PREVIDÊNCIA SOCIAL:**

O estagiário não é segurado obrigatório do sistema previdenciário apenas por exercer estágio. Porém, ele pode contribuir de forma facultativa ao INSS. São segurados facultativos, entre outras, o maior de dezesseis anos que se filiar ao Regime Geral da Previdência Social, mediante contribuição, desde que não esteja exercendo atividade remunerada que o enquadre como segurado obrigatório da Previdência Social.

**ACIDENTE DURANTE O ESTÁGIO:**

Embora o estágio ocorra dentro de empresas ou órgãos públicos, o estudante não possui automaticamente direito ao benefício acidentário destinado aos trabalhadores empregados.

Isso acontece porque o auxílio por incapacidade temporária acidentário é destinado a categorias específicas de segurados, como empregados, trabalhadores avulsos e segurados especiais. O estagiário, por não se enquadrar automaticamente nessas categorias, não recebe esse benefício apenas pela condição de estagiário.

**POSSIBILIDADE DE AUXÍLIO PELO INSS:**

Caso o estudante contribua facultativamente com a Previdência Social, poderá solicitar auxílio por incapacidade temporária, desde que cumpra os requisitos legais exigidos.

**RESPONSABILIDADE DA EMPRESA:**

Mesmo sem vínculo empregatício, a empresa concedente precisa garantir um ambiente seguro ao estagiário. Se houver negligência, falta de treinamento ou condições inadequadas de trabalho, poderá surgir o dever de indenizar na esfera cível os prejuízos sofridos pelo estudante.



**SEGURO CONTRA ACIDENTES PESSOAIS:**

A contratação de seguro em favor do estagiário é exigida pela legislação. Em algumas situações, especialmente no estágio obrigatório, essa responsabilidade pode ser assumida pela instituição de ensino.

**SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO:**

As normas de saúde e segurança também alcançam os estagiários. Dessa forma, a organização deve adotar medidas preventivas, fornecer equipamentos necessários e observar as regras aplicáveis ao ambiente laboral.

**CONCLUI-SE QUE:**

O estágio é uma importante ferramenta de formação profissional, mas possui regras próprias e diferentes da relação de emprego tradicional. Por isso, estudantes e empresas precisam compreender seus direitos e deveres para evitar irregularidades e garantir uma experiência segura, educativa e juridicamente correta.

Mesmo que o estagiário não possua as mesmas garantias trabalhistas e previdenciárias de um funcionário da empresa, ele tem direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro, que respeite as NRs e também tem direito as garantias previstas na Constituição Federal no tocante a dignidade da pessoa humana, ao trabalho digno como valor fundamental e ao valor social do trabalho.

O empregador que contratar estagiário em desconformidade com a Lei 11.788/08, estará obrigado a todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias.

## NR 01 E SAÚDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A preocupação com a saúde mental nas empresas ganhou força nos últimos anos, especialmente diante do aumento de casos de ansiedade, esgotamento profissional e afastamentos relacionados ao trabalho. Esse cenário fez com que o tema passasse a integrar de forma mais efetiva as políticas de Segurança e Saúde do Trabalho (SST).

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), saúde mental não significa apenas ausência de doenças psicológicas, mas também a capacidade de lidar com pressões, manter equilíbrio emocional e desenvolver relações saudáveis no cotidiano. No ambiente corporativo, fatores como excesso de cobrança, conflitos internos, jornadas desgastantes e falta de reconhecimento podem comprometer diretamente o bem-estar dos trabalhadores.

### SAÚDE MENTAL PASSA A INTEGRAR A GESTÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS

Nesse contexto, o Ministério do Trabalho e Emprego promoveu alterações na Norma Regulamentadora nº 01 por meio da Portaria nº 1.419/2024. A principal mudança ocorreu no item 1.5 da norma, que passou a incluir expressamente os riscos psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais.

Posteriormente, a Portaria MTE nº 765/2025 estabeleceu que, a partir de 26 de maio de 2026, as empresas brasileiras deverão considerar os riscos psicossociais dentro da gestão de SST, independentemente do porte ou segmento de atuação.

Os chamados riscos psicossociais estão relacionados à organização do trabalho, às relações interpessoais e às condições emocionais enfrentadas pelos trabalhadores durante a atividade profissional. Entre os exemplos mais comuns estão:

- Assédio moral ou sexual;
- Excesso de demandas e pressão constante;
- Falta de autonomia;
- Ausência de apoio da liderança;
- Conflitos no ambiente de trabalho;
- Falhas de comunicação;
- Isolamento no trabalho remoto;
- Falta de reconhecimento profissional.

Esses fatores podem contribuir para o desenvolvimento de transtornos emocionais, queda de produtividade, aumento de afastamentos e até doenças ocupacionais relacionadas ao estresse contínuo.

### PREVENÇÃO E ADAPTAÇÃO PASSAM A SER RESPONSABILIDADES DAS EMPRESAS

Com as mudanças na NR 01, as empresas deverão identificar, avaliar e acompanhar esses riscos, além de adotar medidas preventivas e corretivas sempre que necessário. Entre as ações possíveis estão a reorganização do fluxo de trabalho,



melhoria da comunicação interna, treinamentos voltados à saúde mental, definição clara de funções e metas, além da criação de ambientes mais participativos e respeitosos.

Também ganha importância a atuação conjunta entre Recursos Humanos, Segurança do Trabalho, setor jurídico e profissionais especializados em saúde mental, como psicólogos e psiquiatras. Esse acompanhamento pode auxiliar tanto na prevenção do adoecimento quanto na redução de passivos trabalhistas.

A atualização da NR 01 demonstra que a saúde mental passou a ser tratada como parte essencial da proteção ao trabalhador. Mais do que cumprir uma obrigação legal, investir em ambientes laborais saudáveis tende a gerar benefícios para empresas e colaboradores, fortalecendo a produtividade, a qualidade das relações internas e a segurança jurídica das organizações.

## PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS E A REFORMA TRIBUTÁRIA

A reforma tributária, instituída pela Lei Complementar nº 214/2025, trouxe mudanças importantes para quem exerce atividades por conta própria. Este texto esclarece como esses profissionais passam a se enquadrar nas novas regras de tributação, especialmente em relação ao IBS (Imposto sobre Bens e Serviços) e à CBS (Contribuição sobre Bens e Serviços).

### QUEM É CONSIDERADO CONTRIBUINTE?

De forma geral, será enquadrado como contribuinte aquele que:

- Realiza atividades com finalidade econômica;
- Atua com frequência ou volume que caracterize atividade profissional;
- Presta serviços de maneira contínua, mesmo sem regulamentação formal da profissão.

Além disso, essas pessoas devem se cadastrar nos sistemas fiscais correspondentes, conforme exigido pela legislação.

### NANOEMPREENDEDOR: QUEM FICA DE FORA?

Existe uma exceção relevante para o chamado nanoempreendedor. Nessa categoria entram pessoas físicas que:

- Faturam menos da metade do limite permitido ao MEI;
- Não optaram pelo regime do Microempreendedor Individual.

Nesse caso, não há obrigação de recolher IBS e CBS, ou seja, esses profissionais ficam fora da condição de contribuinte desses tributos.

### TRANSPORTADOR AUTÔNOMO DE CARGAS:

Outro grupo que recebe tratamento diferenciado é o dos transportadores autônomos de carga. Esses profissionais também não são considerados contribuintes do IBS e da CBS, conforme previsto na legislação.

### ESCOLHA PELO REGIME TRIBUTÁRIO:

Mesmo havendo as dispensas acima citadas, tanto o nanoempreendedor quanto o transportador autônomo podem, se desejarem, optar pelo regime regular de tributação.

Essa escolha pode ser vantajosa em determinadas situações, como para aproveitar créditos fiscais ou ampliar possibilidades de atuação no mercado.

### BENEFÍCIOS FISCAIS PREVISTOS:

A reforma também trouxe incentivos específicos para determinadas atividades, principalmente aquelas de natureza intelectual.

### REDUÇÃO DE ALÍQUOTAS:

Profissionais de áreas técnicas, científicas, artísticas ou literárias podem contar com redução de 30% nas alíquotas do IBS e da CBS.

### ENTRE OS BENEFICIADOS ESTÃO:

- Advogados, administradores e contadores;
- Engenheiros, arquitetos e economistas;
- Profissionais da área de saúde animal e ciências biológicas;
- Técnicos industriais e agrícolas;
- Outros profissionais com atuação regulamentada por conselhos de classe.

### CONDIÇÕES PARA O BENEFÍCIO:

Para ter acesso à redução, é necessário observar alguns critérios:

**NO CASO DE PESSOA FÍSICA:** o serviço deve estar diretamente ligado à sua qualificação profissional;

### PARA PESSOAS JURÍDICAS:

- Os sócios devem ter formação compatível com a atividade;



- Não pode haver participação de outras empresas no quadro societário;
- A empresa não pode participar de outras sociedades;
- A atuação deve ser restrita à área de formação dos sócios;
- Os serviços devem ser prestados diretamente por eles, podendo contar com apoio de auxiliares.

### CRÉDITO PRESUMIDO:

Outro ponto importante é a possibilidade de utilização de crédito presumido. Empresas enquadradas no regime regular podem:

- Aproveitar créditos relativos à contratação de transporte de cargas;
- Inclusive quando o serviço for prestado por autônomos ou MEIs não contribuintes do IBS e CBS.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS:

As mudanças trazidas pela reforma tributária impactam diretamente os profissionais autônomos, criando distinções entre categorias e oferecendo benefícios específicos. Por isso, é fundamental compreender o enquadramento correto e avaliar as opções disponíveis para tomar decisões mais vantajosas no âmbito fiscal.

# COMO É FEITA A GESTÃO DE CONFLITOS NAS ORGANIZAÇÕES

Gestão de conflitos é a estratégia adotada pela empresa para reconhecer divergências, analisar suas causas e conduzir soluções que preservem relações, desempenho e alinhamento organizacional. Na prática, ela representa um conjunto de rotinas, critérios e comportamentos que ajudam a lidar com discordâncias sem transformar a tensão em ruptura.

Conflitos se manifestam de diferentes formas e cada tipo exige uma abordagem específica. Entender essa diferença ajuda a empresa a escolher a melhor forma de intervenção em cada contexto.

**VEJA QUAIS SÃO OS PRINCIPAIS TIPOS:**

**CONFLITO INTERPESSOAL:** acontece entre duas ou mais pessoas por diferenças de perfil, percepção, valores ou estilo de trabalho, e exige escuta, mediação e alinhamento de expectativas

**CONFLITO INTRAGRUPAL:** surge dentro de uma mesma equipe, geralmente por divisão de responsabilidades, falhas de comunicação ou disputa por espaço, afetando coesão e ritmo de entrega

**CONFLITO INTERGRUPAL:** ocorre entre áreas ou departamentos, normalmente por metas concorrentes, prioridades distintas ou pouca integração entre processos

**CONFLITO ORGANIZACIONAL:** envolve tensões ligadas à estrutura, às decisões da liderança, a mudanças e à própria cultura da empresa, exigindo resposta mais ampla e estratégica.

**ORGANIZAÇÃO COM PROCESSOS CLAROS REDUZ RUÍDOS, FORTALECE COOPERAÇÃO E CRIA UM AMBIENTE MAIS SAUDÁVEL**

Fazer uma boa gestão de conflitos exige método e coerência na forma como a empresa reage às divergências. O resultado depende de uma boa estratégia, com critérios claros, liderança capacitada e mecanismos que favoreçam prevenção, mediação e aprendizado. Quando a condução é estruturada, a empresa reduz desgastes, melhora a qualidade das relações e fortalece sua capacidade de resposta.

**VEJA COMO FAZER DO JEITO CERTO!**

**DIAGNOSTICAR O CENÁRIO:** Antes de agir, é essencial entender o que está por trás do conflito, quem está envolvido, quais impactos já apareceram e quais fatores estão alimentando a tensão. Sem diagnóstico, a solução tende a ser superficial.

**REFORÇAR A MISSÃO, VISÃO E VALORES DA EMPRESA:** Quando princípios organizacionais são lembrados e praticados, eles funcionam como referência para decisões e comportamentos.Esse alinhamento ajuda a reduzir disputas baseadas em interpretações individuais e reforça critérios comuns de convivência.

**INVESTIR NA COMUNICAÇÃO E DIÁLOGO:** Abrir espaços de conversa franca e estruturada ajuda a esclarecer percepções, reduzir ruídos e construir soluções com mais legitimidade. A escuta ativa é uma das ferramentas mais importantes para evitar escalada de tensão.

**CAPACITAR LÍDERES E EQUIPE:** Conflitos mal conduzidos costumam se agravar quando faltam repertório e preparo para lidar com divergências. Treinamento faz diferença. Empresas com maior preparo tendem a obter resultados mais positivos a partir dos conflitos.

**FORMALIZAR POLÍTICAS INTERNAS:** Regras claras sobre conduta, mediação, canais de reporte e responsabilidades tornam a resposta da empresa mais consistente. Isso reduz improvisos, aumenta a previsibilidade e fortalece a confiança no processo.

**IDENTIFICAR CONFLITOS LOGO NO INÍCIO:** Quanto mais cedo o problema é percebido, maiores são as chances de solução com menor desgaste.Sinais como mudança de comportamento, ruídos recorrentes e queda de colaboração precisam ser observados com atenção.

**MONITORAR E AVALIAR:** A gestão não termina na mediação do caso.É importante acompanhar acordos, verificar se a tensão voltou a aparecer e avaliar se houve aprendizado para prevenir novas ocorrências relacionadas à gestão de conflitos nas organizações.

# TABELAS E OBRIGAÇÕES — JULHO / 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 | 31 | |

Feriados:

| VENC. | OBRIGAÇÕES | REFERÊNCIA |
|---|---|---|
| 06/07 | SALÁRIO DOS COLABORADORES (Empregados) | 06/2026 |
| 10/07 | IPI - 2402.20.00 | 06/2026 |
| 14/07 | SPED (EFD-Contribuições) | 05/2026 |
| 15/07 | EFD REINF | 06/2026 |
| 15/07 | ESOCIAL | 06/2026 |
| 15/07 | GPS (Facultativos, etc...) | 06/2026 |
| 20/07 | DAE - SIMPLES DOMÉSTICO | 06/2026 |
| 20/07 | DAE - MEI | 06/2026 |
| 20/07 | FGTS (Pagamento via PIX) | 06/2026 |
| 20/07 | IRRF (Empregados) | 06/2026 |
| 20/07 | DARF PREVIDENCIÁRIO EMPRESA | 06/2026 |
| 20/07 | CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA (Sobre Receita Bruta) | 06/2026 |
| 20/07 | CONTRIBUIÇÕES (Cofins, PIS/PASEP e CSLL) Retidas na Fonte | 06/2026 |
| 20/07 | IR RETIDO FONTE (Serviços Profissionais Prestados por PJ) | 06/2026 |
| 20/07 | SIMPLES NACIONAL | 06/2026 |
| 24/07 | IPI (Mensal) | 06/2026 |
| 24/07 | PIS | 06/2026 |
| 24/07 | COFINS | 06/2026 |
| 31/07 | DCTF WEB (MIT) | 06/2026 |
| 31/07 | CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (Prof. Liberal / Autônomo) OPCIONAL | 06/2026 |
| 31/07 | IR (Carne Leão) | 06/2026 |
| 31/07 | ECF | |
| 31/07 | IRPJ - Lucro Real / Lucro Presumido - TRIMESTRAL | |
| 31/07 | CSLL - Lucro Real / Lucro Presumido - TRIMESTRAL | |
| | 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 | VALORES R$ | ALÍQUOTA | DEDUÇÃO |
|---|---|---|---|---|---|
| Até 1.621,00 | 7,5% | 0,00 | 4.354,28 até 8.475,55 | 14% | 198,49 |
| 1.621,01 até 2.902,84 | 9% | 24,32 | Valor limite de contribuição R$ 988,09 | | |
| 2.902,85 até 4.354,27 | 12% | 111,40 | | | |

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: InforGrafic | Fonte 05: fia.com.br | **Edição: 079**

**PUBLICAÇÃO MENSAL:** AR CONSULTORIA CONTÁBIL
CRC/MG 47729/O - Tiragem: 100 exemplares - Cod. 000041

AR Consultoria Contábil
Serviços Contábeis, Consultoria e Planejamento Tributário
Ricardo Rezende
Contador
31 3261-7959 | 31 9.9242-0930
www.ricardorezendecontabil.blogspot.com.br
e-mail: ricardo@arconsultores.com.br