INFORMATIVO EMPRESARIAL AOS CONTABILISTAS

TOME NOTA

#256| JANEIRO 2025

ENTENDA AS MUDANÇAS DECORRENTES DA EXTINÇÃO DA DCTF

TRABALHISTA

Tire todas as dúvidas sobre as férias escolares

TRIBUNA CONTÁBIL

Vice-presidente da FecomercioSP fala sobre o futuro do Simples Nacional

DCTF EXTINTA A PARTIR DE 2025

DESDE 1º DE JANEIRO, OS DÉBITOS ANTERIORMENTE DECLARADOS NO DOCUMENTO MIGRAM PARA A DCTFWEB MENSAL, POR MEIO DO NOVO MÓDULO DE INCLUSÃO DE TRIBUTOS

A partir dos fatos geradores ocorridos em 1º de janeiro de 2025, os débitos atualmente divulgados na Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF) serão migrados para a Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb) mensal, por meio do novo Módulo de Inclusão de Tributos (MIT). O MIT funcionará como uma nova escrituração geradora de DCTFWeb, integrando-se a sistemas como o eSocial, a EFD-Reinf e o Sero.

Isso ocorre porque, no dia 5 de dezembro de 2024, foi publicada a Instrução Normativa RFB 2.237/2024, que unifica a DCTF e a DCTFWeb. Essa medida representa um marco no aprimoramento das obrigações acessórias, promovendo a simplificação e a modernização do processo de prestação de informações tributárias pelos contribuintes.

AMPLIAÇÃO DO PRAZO DE ENTREGA DA DCTFWEB

O prazo de entrega passa para o dia 25 do mês seguinte ao da ocorrência dos fatos geradores (anteriormente, era dia 15). Caso o dia 25 não seja dia útil, a apresentação poderá ser realizada até o primeiro dia útil seguinte.

OUTRAS MUDANÇAS

- Dispensa da renovação anual da declaração de inatividade que era exigida na DCTF.
- Importação facilitada de arquivos com débitos e suspensões para o MIT, utilizando o formato JSON.
- Geração de DCTFWeb sem movimento diretamente no Portal da DCTFWeb no e-CAC.
- Emissão antecipada do Darf antes da transmissão da DCTFWeb, reduzindo a dependência do Sicalcweb.
- Otimização da sistemática de declaração de débitos em cotas.
- Permissão para a assinatura da DCTFWeb de contribuintes pessoas físicas por meio da conta Gov.br.

PERÍODOS ANTERIORES

Para períodos de apuração até dezembro de 2024, a apresentação de declarações originais ou retificadoras continuará sendo feita pelas atuais DCTF e DCTFWeb, conforme as regras da Instrução Normativa RFB 2.005/2021.

SISTEMAS EM ADAPTAÇÃO

Os sistemas que interagem no ciclo de confissão, suspensão e extinção do crédito tributário estão sendo adaptados para que não haja prejuízo no tratamento dos débitos.

CAPACITAÇÃO DOS CONTRIBUINTES

A Receita Federal está organizando eventos e treinamentos para preparar os contribuintes e os profissionais das áreas envolvidas.

Acesse o site da RFB e acompanhe a divulgação desses eventos: https://www.gov.br/receitafederal/pt-br.

Quer aprimorar seus **conhecimentos** e **estudar do seu jeito,** para ser quem você quer ser?

QUER SABER?
SENAC EAD!

EXTENSÃO
ead.senac.br

FÉRIAS ESCOLARES E DIREITOS DO TRABALHADOR

Com a chegada do período das férias escolares, surgem dúvidas a respeito das possibilidades de conciliá-las com as férias da empresa. Entretanto, a lei não determina que colaboradores com filhos tenham direito a solicitar as férias nessa época.

Para tirar as principais dúvidas sobre o tema, o boletim **Tome Nota** de janeiro traz uma FAQ (perguntas e respostas), destacando as possibilidades de negociação entre empregador e empregado para conciliar as férias. Confira.

Quantos dias de férias tem direito um trabalhador após completar um ano de serviço?

Conforme o artigo 130 da CLT, a duração das férias é determinada de acordo com o número de faltas injustificadas do funcionário durante o período de um ano de trabalho (período aquisitivo), variando entre 12 dias, em caso de 24 a 32 faltas nos 12 meses anteriores, e 30 dias de férias, em caso de até cinco faltas injustificadas no período aquisitivo.

Em quanto tempo o trabalhador deve tirar as férias após completar um ano de serviço?

A legislação trabalhista determina que o empregado goze de férias nos 12 meses seguintes (período concessivo do direito) após completar um ano de serviço (período aquisitivo do direito), conforme art. 134 da CLT. Caso esse período seja ultrapassado, as férias deverão ser remuneradas em dobro (art. 137 da CLT).

A legislação assegura que o empregado estudante concilie as férias na empresa com o período de férias escolares?

A legislação garante a coincidência de férias somente aos empregados estudantes menores de 18 anos (§2º, do art.136, da CLT), não havendo obrigatoriedade caso o trabalhador tenha idade superior. De acordo com a CLT (arts. 134 e 136), é ato de o empregador fixar o momento das férias, conforme o melhor interesse da empresa, devendo serem concedidas dentro dos 12 meses seguintes à aquisição do direito.

Algumas convenções coletivas, entretanto, podem dispor de forma específica sobre o assunto, instituindo regras diferenciadas quanto à coincidência de férias escolares com as férias do trabalho. Para além das disposições da CLT ou de convenção, essa condição poderá ainda ser ajustada entre empregado e empregador, cabendo a este último a decisão.

As férias devem ser descansadas sempre num único período?

Não necessariamente. Após a Reforma Trabalhista, a legislação sobre férias foi modernizada e flexibilizada, permitindo que o período de férias possa ser fracionado. Antes da reforma, esse fracionamento somente poderia ser realizado em situações excepcionais — e, ainda assim, era vedado a menores de 18 e maiores de 50 anos.

Em quantos períodos é possível dividir as férias?

Com a nova redação dada pela Reforma Trabalhista ao §1º, do art. 134, da CLT, as férias podem ser usufruídas em até três períodos, dos quais um deles não pode ser inferior a 14 dias, ao passo que os demais não devem ser inferiores a cinco dias corridos cada um.

Quem determina o fracionamento do período das férias?

Embora a legislação defina que cabe ao empregador definir o momento em que as férias serão concedidas, no caso do fracionamento desse período, a mesma legislação exige que haja concordância do empregado (art. 134, §1º, da CLT). Nesse sentido, recomenda-se que a referida concordância esteja devidamente documentada e colhida por meio de livre manifestação de vontade do titular do direito ao descanso: o empregado.

Além disso, o empregador deve ficar atento quanto a proibição das férias que não podem ser iniciadas no período de dois dias anterior ao feriado ou dia de descanso semanal remunerado (Art. 134, § 3º, da CLT).

Os empregados com filhos em idade escolar podem exigir do empregador que as férias coincidam com as férias dos filhos?

Não. A legislação do trabalho não obriga que o empregador observe essa condição, pois, conforme os artigos 134 e 136 da CLT, cabendo ao empregador o risco do negócio, a ele cabe também o poder diretivo e a fixação do período de descanso — de acordo com a demanda, os fluxos internos e o melhor interesse da empresa. Entretanto, a condição pode ser objeto de negociação entre empregado e empresa, conciliando os interesses das partes.

As negociações sindicais também podem prever regras específicas relacionadas ao tema. Quando isso ocorrer, tendo em vista o caráter normativo das negociações coletivas, as regras deverão ser observadas. Em algumas empresas, mediante a implantação de políticas de engajamento e melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, as regras fixadas por regulamento interno podem dispor a respeito do tema, privilegiando, dentro das possibilidades e necessidades operacionais do negócio, a concessão de férias coincidente com o período escolar para os trabalhadores com filhos em idade escolar (art. 136 da CLT).

Durante o período de férias escolares, os pais têm direito a faltar ao trabalho para cuidar dos filhos?

Não, pois não há autorização legal nesse sentido. Entretanto, a questão poderá ser disciplinada em acordo ou convenção coletiva, ou até mesmo ser objeto de compensação de jornada em banco de horas, respeitando-se as suas regras. Outra alternativa para que seja ajustada solução para a questão é a aplicação do trabalho em home office no período.

Existem outras regras relacionadas ao momento da concessão das férias além da CLT?

As regras de concessão de férias, bastante minuciosas, encontram-se nos artigos 129 e seguintes da CLT, podendo, entretanto, serem objeto de negociação coletiva, sendo adequadas setorialmente ou complementadas por meio de acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs), que obrigam as respectivas partes e os destinatários das normas. São exemplos disso as regras presentes na CCT dos comerciários da capital a respeito da época da concessão das férias de forma específica.

Quanto às das férias concedidas em dezembro, a CCT determina que, no período entre o Natal e o Ano Novo — e recaindo esses dias entre segunda e sexta-feira —, os empregados farão jus ao acréscimo de dois dias nas férias.

Já com relação às férias conciliadas ao casamento, a cláusula 35 versa que fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data do matrimônio, condicionada a faculdade à não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação à empresa com 60 dias de antecedência.

As férias podem ser vendidas? Se sim, quantos dias?

A legislação permite que o trabalhador converta até um terço dos dias de férias a que tenha direito em abono (art. 143 da CLT). Essa prática, chamada abono pecuniário, é conhecida como “venda de férias”. Nessa situação, um empregado que tenha adquirido o período de 30 dias de férias poderá converter, em abono pecuniário, um terço desse período, recebendo no valor da remuneração o equivalente a dez dias das férias. A legislação, porém, não autoriza a venda do período integralmente, privilegiando o descanso para o restabelecimento das forças físicas e mentais, o principal objetivo das férias.

A legislação prevê algum tempo de estabilidade para empregados que estejam retornando das férias?

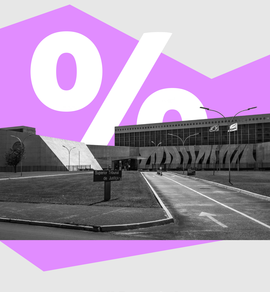
Não, a legislação trabalhista não prevê garantia provisória no emprego em razão do retorno das férias. Todavia, a concessão dessa garantia vem sendo muito adotada em CCTs de diversas categorias econômicas e profissionais, sendo um exemplo dessa norma a convenção firmada entre a FecomercioSP e o Sindicato dos Comerciários de São Paulo (SECSP).

Segundo a CCT, o empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado pelo período correspondente aos dias de férias gozadas, contados a partir do primeiro dia do retorno ao trabalho, limitado a 30 dias no ano, sendo facultado à empresa o pagamento da indenização da garantia relativa ao período remanescente quando da rescisão contratual, salvo em relação aos dias convertidos em pecúnia.

DECISÃO STJ

ICMS-DIFAL NA BASE DE CÁLCULO DO PIS E DA COFINS

POR NÃO TER A NATUREZA DE FATURAMENTO OU RECEITA BRUTA, STJ RECONHECE A UMA EMPRESA O DIREITO DE NÃO INCLUIR ESSA DIFERENÇA DE ALÍQUOTAS



A 1ª Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) estabeleceu que o Diferencial de Alíquotas do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS-Difal) não compõe as bases de cálculo da contribuição do Programa de Integração Social (PIS) e da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (Cofins), por não ter a natureza de faturamento ou receita bruta. Com esse entendimento, o colegiado reconheceu a uma empresa o direito de não incluir essa diferença de alíquotas nas bases de cálculo do PIS e da Cofins, bem como compensar os valores indevidamente recolhidos.

"O ICMS-Difal tem por finalidade promover a igualdade tributária entre os Estados, mecanismo que se tornou necessário em razão da elevação das vendas em e-commerce. Logo, trata-se de uma aplicação de porcentual de alíquota em compra ou venda interestadual, traduzindo-se em mera modalidade de cobrança do tributo", disse a relatora do caso, ministra Regina Helena Costa. A ministra explicou que o Difal corresponde à diferença entre a alíquota interna do Estado destinatário e a do remetente, nos casos em que uma pessoa jurídica realiza operação interestadual e o Estado de destino exige uma alíquota interna superior ao de origem.

Essas variações, ressaltou, mostram-se uma característica marcante do tributo estadual, pois cada ente é competente para definir as próprias alíquotas, gerando, assim, uma diversidade significativa no valor a ser recolhido pelo contribuinte. De acordo com Regina, o Difal é um mecanismo importante para evitar guerra fiscal entre os Estados. "Essa modalidade de exação aponta o fornecedor como responsável por adimplir a totalidade do tributo, repassando ao Estado do destino o quantum referente ao Difal, ou seja, a diferença entre a alíquota interna do Estado de origem e a alíquota interestadual", destacou. Ainda segundo a relatora, o Difal não é uma nova modalidade de tributo, mas parte da sistemática de cálculo do ICMS, com idênticos aspectos material, espacial, temporal e pessoal, diferenciando-se tão somente quanto ao acréscimo de alíquota em contextos de operações interestaduais.

Regina lembrou que o PIS e a Cofins surgiram para financiar a seguridade social, tendo como base de cálculo o faturamento. Após a edição da Emenda Constitucional 20/1998, foram promulgadas as leis 10.637/2002 e 10.833/2003, segundo as quais as duas contribuições têm como fato gerador o faturamento mensal, que corresponde ao "total das receitas auferidas pela pessoa jurídica, independentemente de sua denominação ou classificação contábil". A ministra explicou que as duas leis definem a expressão "total das receitas" como sendo "a receita bruta da venda de bens e serviços nas operações em conta própria ou alheia e todas as demais receitas auferidas pela pessoa jurídica". Dessa forma, para a magistrada, o conceito de faturamento adotado na legislação sobre as contribuições "não abrange a inclusão do ICMS".

A relatora ressaltou que a parcela correspondente ao ICMS pago não tem natureza de faturamento ou receita, mas de simples ingresso financeiro, não podendo compor as bases de cálculo do PIS e da Cofins. "Considerar o ICMS para esse fim significa admitir a incidência de contribuições sociais sobre imposto devido à unidade da Federação", avaliou.

Em seu voto, Regina relembrou que tanto o Supremo Tribunal Federal (STF) — no julgamento do Tema 69 — quanto o STJ (no Tema 1.125) já se posicionaram no sentido de que o ICMS não compõe as bases de cálculo da contribuição do PIS e da Cofins, seja no regime próprio, seja no contexto da substituição tributária progressiva, pois o valor respectivo não constitui receita do contribuinte, mas mero ingresso financeiro em caráter não definitivo, o qual deve ser posteriormente repassado aos cofres estaduais. REsp 2.128.785.

FONTE: SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA — ADAPTADO

DECISÃO STF

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

STF DECLARA CONSTITUCIONAL A MODALIDADE E DÁ MAIS SEGURANÇA JURÍDICA ÀS EMPRESAS

É sabido que a Lei 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe enorme modernidade ao empresário brasileiro, com alternativas de contratação de trabalho. Além disso, aumentou a segurança jurídica entre o capital e a força de trabalho.

Em razão do contrato laboral intermitente não estabelecer uma carga mínima de horas, ensejou flexibilidade na contratação de novos funcionários, com a possibilidade de serem convocados de acordo com a demanda de serviços, bem como remunerados somente sobre as horas efetivamente trabalhadas.

Destaque-se que os períodos inativos, ou seja, aqueles compreendidos entre uma convocação a outra, não serão computados como tempo à disposição da empresa.

Portanto, o contrato de trabalho intermitente, fruto das inúmeras propostas de flexibilizar as relações laborativas no País, regulamentado pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), foi finalmente considerado constitucional pela Corte Maior, em um julgamento que encerrou no dia 13 de dezembro de 2024, no Plenário Virtual do Supremo Tribunal Federal (STF).

As Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 5826, 5829 e 6154 que buscavam a inconstitucionalidade da modalidade intermitente foram apresentadas pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (Fenepospetro), pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (Fenattel) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI).

As entidades argumentaram que a modalidade de contrato precariza o trabalho, com pagamento de salários inferiores ao mínimo, ensejando insegurança aos trabalhadores, que ainda dependem de convocação para o trabalho. Ademais, que o contrato intermitente contraria os princípios fundamentais da dignidade humana e da valorização do trabalho.

Verifica-se que a decisão não ocorreu de forma unânime, pois nem todos os membros do Supremo consideram o trabalho intermitente compatível com a Constituição Federal. O ministro Edson Fachin, relator do caso, considera a modalidade de trabalho inconstitucional, defendendo o argumento de que contraria os princípios fundamentais da dignidade humana e da valorização do trabalho. As ministras Cármen Lúcia e Rosa Weber (aposentada) acompanharam posicionamento do relator.

Com outro ponto de vista, os ministros Nunes Marques, Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, Gilmar Mendes e Dias Toffoli, por maioria dos votos, declararam a constitucionalidade da modalidade laboral.

Para Nunes Marques, que abriu a divergência com relação à posição do relator, o intermitente é um novo tipo contratual que eleva a proteção social em relação a trabalhadores informais que executem serviços sem nenhum tipo de contrato. Marques ainda destacou que o contrato assegura o pagamento de parcelas como repouso semanal remunerado, férias, décimo terceiro, recolhimentos previdenciários entre outros.

Já para o ministro Luiz Fux, as regras da modalidade de contrato merecem ser aprimoradas no Congresso Nacional, com a conclusão num prazo de 18 meses. Ele considera que deve existir uma definição de um piso mínimo para cálculo do valor da hora trabalhada, pois não é adequado utilizar o salário mínimo como base.

O ministro Cristiano Zanin, por sua vez, embora considere o contrato intermitente nos parâmetros constitucionais, propõe que seja considerada a rescisão automática do contrato de trabalho após transcorrido o período de 12 meses de inatividade do empregado.

IMPACTOS DA DECISÃO

As empresas sentirão mais segurança para contratar trabalhadores nessa modalidade, em razão da regulamentação legal e da garantia constitucional estabelecida.

Além disso, o contrato intermitente contribui para a redução de custos e pode ser empregado em setores com demanda sazonal, pois são contratos para prestação de serviços em dias específicos, sem obrigação de continuidade por parte da empresa ou empregado, de maneira consensual.

O contrato intermitente se enquadra em atividades com demandas concentradas em determinados dias da semana, como bares, hotéis e restaurantes, ou em determinadas épocas festivas, como Natal, Ano Novo, Carnaval, Páscoa e Dia dos Namorados, além de eventos especiais, como congressos, feiras etc.

Portanto, a segurança para o empregador na contratação do intermitente conta, agora, com mais segurança e redução de gastos. Já quanto ao trabalhador, proporciona a redução da informalidade — assim, ambos saem ganhando.

O FUTURO DO SIMPLES NACIONAL

PROTEGER O REGIME NO CONTEXTO DA REFORMA TRIBUTÁRIA É FUNDAMENTAL PARA QUE O BRASIL MANTENHA UM AMBIENTE FAVORÁVEL AO EMPREENDEDORISMO E AO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL

O Simples Nacional não pode ser tratado como renúncia fiscal. Sem o regime diferenciado, não é possível esperar que as empresas migrem para regimes tributários regulares. Pelo contrário. Uma pesquisa do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) indica que 67% desses negócios encerrariam as atividades, tornariam-se informais ou reduziriam as operações em um cenário sem o regime diferenciado.

Diante desse contexto, é preocupante que o Ministério do Planejamento tenha sinalizado a intenção de alterar o Simples Nacional para equilibrar as contas públicas. Se existem fraudes na utilização do regime, é imprescindível que essas práticas sejam combatidas. No entanto, reformulá-lo de maneira que prejudique o contribuinte idôneo não é aceitável, sobretudo para corrigir práticas adotadas por uma minoria.

Além de reduzir a burocracia, o Simples Nacional fomenta o empreendedorismo e promove a formalização dos negócios, desempenhando papel vital para a economia brasileira. Diferentemente do sistema tributário convencional, marcado pelas altas complexidades fiscal e contábil, o Simples Nacional oferece um modelo simplificado, essencial para novos empreendedores. Segundo o Sebrae, enquanto 83% das empresas optantes pelo Simples sobrevivem nos primeiros dois anos, esse índice cai para 38% entre as empresas em outros regimes tributários.

A Reforma Tributária, aprovada em dezembro de 2023, por meio da Emenda Constitucional 132/2023, promete simplificar e tornar o sistema mais justo. No entanto, o seu impacto indireto sobre regimes tributários simplificados, como o Simples Nacional e o Lucro Presumido, causa preocupação e contradiz os objetivos de facilitar o ambiente de negócios. Sem a garantia de transferência de crédito em porcentuais equivalentes ao regime regular, as pequenas empresas que atuam no meio da cadeia produtiva perderão competitividade.

Dados da FecomercioSP indicam que a arrecadação do Simples Nacional cresceu 44,12% nos últimos dez anos, passando a representar 4,9% do Produto Interno Bruto (PIB) em 2023. No que se refere à geração de empregos formais, houve crescimento de 11,26% entre 2014 e 2022, ao passo que empresas em outros regimes tributários cresceram apenas 5,12% nesse quesito. Os números comprovam que o Simples Nacional é mais do que uma simplificação fiscal; trata-se de um pilar de incentivo à formalização, à geração de empregos e à inclusão, especialmente de novos empreendedores e de mulheres no mercado de trabalho. Proteger esse regime no contexto da reforma é fundamental para que o Brasil mantenha um ambiente favorável ao empreendedorismo e ao desenvolvimento econômico sustentável.

FOTO: EDILSON DIAS

MÁRCIO OLÍVIO FERNANDES DA COSTA,

vice-presidente da FecomercioSP e presidente do Conselho de Assuntos Tributários e do Conselho Estadual de Defesa do Contribuinte de São Paulo (Codecon/SP)

ARTIGO ORIGINALMENTE PUBLICADO NO JORNAL O ESTADO DE S.PAULO, EM 12 DE DEZEMBRO DE 2024.

VENCIMENTO	TRIBUTO
15/01/2025	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (CONTRIBUINTE INDIVIDUAL)** Competência 12/2024
20/01/2025	**FGTS** Competência 12/2024
20/01/2025	**SIMPLES DOMÉSTICO** Competência 12/2024
20/01/2025	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (EMPRESA)** Competência 12/2024
20/01/2025	**IRRF** Competência 12/2024
20/01/2025	**COFINS/CSL/PIS-PASEP DE RETENÇÃO NA FONTE** Competência 12/2024
20/01/2025	**SIMPLES NACIONAL** Competência 12/2024
24/01/2025	**COFINS** Competência 12/2024
24/01/2025	**PIS-PASEP** Competência 12/2024
24/01/2024	**IPI** Competência 12/2024
31/01/2025	**IRPF (CARNÊ-LEÃO)** Competência 12/2024
31/01/2025	**CSL** Competência 12/2024
31/01/2025	**IRPJ** Competência 12/2024

RECOLHIMENTO MENSAL DO IMPOSTO DE RENDA NA FONTE

LEI 11.482/2007
(ALTERADA MEDIDA PROVISÓRIA 1.206/2024, A PARTIR DE FEVEREIRO DE 2024)

BASES DE CÁLCULO	ALÍQUOTA	PARC. A DEDUZIR
até R$ 2.259,20	-	-
de R$ 2.259,21 até R$ 2.826,65	7,5%	R$ 169,44
de R$ 2.826,66 até R$ 3.751,05	15%	R$ 381,44
de R$ 3.751,06 até R$ 4.664,68	22,5%	R$ 662,77
acima de R$ 4.664,68	27,5%	R$ 896,00

DEDUÇÕES MENSAIS (LEI 13.149/2015) **A**. R$ 189,59, por dependente; **B**. pensão alimentícia; **C**. R$ 2.112,00, parcela isenta de aposentadoria, reserva remunerada, reforma ou pensão para declarante com 65 anos de idade ou mais; **D**. contribuição à Previdência Social; **E**. previdência privada.

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2024
(PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF 2, DE 11/1/2024)
(EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO)

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA PARA RECOLHIMENTO
até R$ 1.412,00	7,5%
de R$ 1.412,01 até R$ 2.666,68	9%
de R$ 2.666,69 até R$ 4.000,03	12%
de R$ 4.000,04 até R$ 7.786,02	14%

SALÁRIO MÍNIMO FEDERAL

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2024 (LEI 14.663/2023 E DECRETO 11.864/2023)

R$ 1.412,00

SALÁRIO MÍNIMO ESTADUAL

A PARTIR DE 1º DE JUNHO DE 2024
(LEI ESTADUAL 17.944/2024)

PISO ÚNICO > R$ 1.640,00

*OBS.: O piso salarial mensal acima mencionado não se aplica a trabalhadores que tenham outros pisos definidos em lei federal, convenção ou acordo coletivo e aos servidores públicos estaduais e municipais, bem como aos contratos de aprendizagem regidos pela Lei Federal 10.097/2000.

SALÁRIO-FAMÍLIA

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2024
(PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF 2, DE 11/1/2024)

até R$ 1.819,26 > R$ 62,04

SEGURO-DESEMPREGO

A PARTIR DE 11 DE JANEIRO DE 2024
(ART. 5º DA LEI 7.998/1990 C/C RESOLUÇÃO CODEFAT 957/2022)

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO*	VALOR DA PARCELA
até R$ 2.041,39	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
de R$ 2.041,40 até R$ 3.402,65	O que exceder a R$ 2.041,39 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R$ 1.633,10
acima de R$ 3.402,65	O valor da parcela será de R$ 2.313,74 invariavelmente

*Média dos três últimos salários anteriores à dispensa.

PUBLICAÇÃO DA FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

PRESIDENTE
ABRAM SZAJMAN
PRESIDENTE EXECUTIVO
IVO DALL'ACQUA JÚNIOR
SUPERINTENDENTE
ANTONIO CARLOS BORGES
ASSESSORIA TÉCNICA
KARINA ZUANAZZI NEGRELI,
PAULA TATEISHI E SARINA SASAKI MANATA

COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO TUTU

DIRETOR DE COMUNICAÇÃO INTEGRADA DEMIAN RUSSO
DIRETORES CRIATIVOS CLARA VOEGELI E DEMIAN RUSSO
EDITOR LUCAS MOTA
TEXTO CAMILA SILVEIRA E FILIPE LOPES
REVISÃO FLÁVIA MARQUES
DIRETORA DE ARTE CAROLINA LUSSER
EDITORES DE ARTE JOÉLSON BUGGILLA E PAULA SECO
DESIGNERS ALBERTO LINS, JÔNIA CAON, MARIA FERNANDA GAMA E ANNIMA DE MATTOS

FALE COM A GENTE
PUBLICACOES@FECOMERCIO.COM.BR | **WWW.FECOMERCIO.COM.BR**