INFORMATIVO EMPRESARIAL AOS CONTABILISTAS

TOME NOTA

#243 | DEZEMBRO 2023

CONHEÇA TODAS AS MUDANÇAS DA CCT 2023-2024



TRABALHISTA

Entenda tudo sobre trabalho temporário e impulsione as vendas

TRIBUNA CONTÁBIL

Advogado × Contador: rivais ou parceiros?

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DOS COMERCIÁRIOS DA CAPITAL 2023–2024



A Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) assinou, no dia 27 de novembro, a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) com os comerciários da capital paulista relativa ao período 2023–2024. A CCT, que tem como data-base o dia 1º de setembro deste ano, conta com reajuste de 5% para salários de até R$ 10 mil. Para os salários acima desse valor, a negociação será livre, garantida a parcela fixa mínima de R$ 500. Confira, a seguir, todas as mudanças.

REJUSTE SALARIAL

Reajuste de 5% para salários até R$ 10 mil a partir de 1º de setembro de 2023. Para os salários acima desse valor, negociação livre, garantida a parcela fixa mínima de R$ 500. Em ambos os casos, deve ser observada a tabela proporcional ao período de admissão do empregado.

TABELA PROPORCIONAL

PERÍODO DE ADMISSÃO	SALÁRIOS ATÉ R$ 10.000,00 multiplicar por:	SALÁRIOS ACIMA DE R$ 10.000,00 somar apenas parcela fixa de:
Admitidos até 15/9/22	1,0500	R$ 500,00
De 16/9/22 a 15/10/22	1,0457	R$ 457,00
De 16/10/22 a 5/11/22	1,0415	R$ 415,00
De 16/11/22 a 15/12/22	1,0373	R$ 373,00
De 16/12/22 a 15/1/23	1,0331	R$ 331,00
De 16/1/23 a 15/2/23	1,0289	R$ 289,00
De 16/2/23 a 15/3/23	1,0247	R$ 247,00
De 16/3/23 a 15/4/23	1,0205	R$ 205,00
De 16/4/23 a 15/5/23	1,0164	R$ 164,00
De 16/5/23 a 15/6/23	1,0123	R$ 123,00
De 16/6/23 a 15/7/23	1,0082	R$ 82,00
De 16/7/23 a 15/8/23	1,0041	R$ 41,00
A partir de 16/8/23	1,0000	-

PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL

A partir de 1º de setembro de 2023

empregados em geral	R$ 1.898,40
garantia do comissionista	R$ 2.226,00

REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS) MEDIANTE ADESÃO

A partir de 1º de setembro de 2023

EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPPs)	
empregados em geral	R$ 1.802,85
garantia do comissionista	R$ 2.114,70

MICROEMPRESAS (MEs)	
empregados em geral	R$ 1.708,35
garantia do comissionista	R$ 2.003,40

MICROEMPREENDEDORES INDIVIDUAIS (MEIs)	
empregados em geral	R$ 1.708,35
garantia do comissionista	R$ 2.003,40

TELESSAÚDE E SEGURO DE VIDA VINCULADOS AO REPIS

As empresas optantes pelo Repis deverão contratar planos de seguro de vida e de telessaúde nas condições mínimas estabelecidas, ficando, nesse caso, dispensadas da concessão do auxílio-funeral. Poderão, ainda, aderir ao plano sugerido pelas respectivas entidades convenentes ou, ainda, contratar outro plano em observância à livre-concorrência de mercado, observadas as condições mínimas estabelecidas.

Estará desobrigado da implementação desses benefícios o empregador que já tiver apólice de seguros de vida e acidentes pessoais coletivos e plano de telessaúde, contemplando os capitais segurados nas garantias mínimas previstas.

As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade de a empresa de seguro e/ou telessaúde contratada não cumprir com as condições mínimas estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

JORNADAS DE TRABALHO DIFERENCIADAS MEDIANTE ADESÃO

Flexibilização e equalização da jornada de trabalho, permitida a distribuição durante a semana, com adoção de jornadas diferenciadas mediante adesão, a saber:

- *jornada parcial: até 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas suplementares;*
- *jornada parcial: até 30 horas semanais, vedadas as horas extras;*
- *jornada reduzida: duração superior a 30 horas e inferior a 44 horas semanais;*
- *jornada especial 12×36: jornada de 12 horas diárias de trabalho por 36 horas de folga ou descanso.*

REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE

Trabalho intermitente de acordo com a lei (artigo 443 da CLT).

COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

Compensação dentro do prazo de vigência da norma (12 meses a partir da data-base).

CARGOS DE CONFIANÇA

Dispensa de controle de jornada para empregados que exerçam cargos de confiança.

INTERVALO PARA ALIMENTAÇÃO E DESCANSO

Pactuação do intervalo mínimo de 30 minutos para alimentação e descanso.

SEMANA ESPANHOLA

Adoção do sistema de compensação de horário que alterna jornada de 48 horas, em uma semana, e de 40 horas, em outra.

CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO

Autorização para a adoção, pelas empresas, de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho que melhor atendam às suas necessidades, servidas as disposições contidas da convenção.

FÉRIAS PARCELADAS

Parcelamento de férias em até três períodos de 10 dias.

VALE-TRANSPORTE (PAGAMENTO EM DINHEIRO)

Possibilidade de concessão do vale-transporte em dinheiro.

TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

As folgas compensatórias pelo trabalho aos domingos e feriados, inclusive o 1º de Maio, foram substituídas pelo acréscimo de um dia nas férias a cada três feriados trabalhados.

Autorização para o trabalho aos domingos no comércio em geral, podendo ser adotados os turnos de revezamento nos sistemas 1×1; 2×1 e 2×2, independentemente de gênero.

ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Somente para empresas aderentes ao Regime Especial de Piso Salarial (Repis).

CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM PARA SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Reconhecimento pelas entidades profissional e patronal da conciliação prévia, da mediação e da arbitragem como meios alternativos legítimos para a solução de conflitos oriundos das relações de trabalho, sem prejuízo do acesso ao Poder Judiciário, a ser implementado por meio de convênio.

TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

O termo de quitação anual de obrigações trabalhistas e acordo extrajudicial entre empregado e empregador deverão ser submetidos ao órgão responsável pela conciliação prévia, pela mediação e pela arbitragem para a solução de conflitos, a serem estabelecidas pelas partes, perante o qual serão formalizadas as petições conjuntas de homologação judicial desses acordos.

CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM

Havendo cláusula compromissória de arbitragem, a solução de demandas e conflitos oriundos da relação de função de empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) será implementada pelo órgão responsável pela conciliação prévia, pela mediação e pela arbitragem para a solução de conflitos.

ACORDOS COLETIVOS COM A PARTICIPAÇÃO CONJUNTA DAS ENTIDADES LABORAL E PATRONAL

Negociação e celebração conjunta de termos de compromisso, ajustes de conduta, termos aditivos ou acordos coletivos de qualquer natureza, envolvendo quaisquer empresas, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados.

CARACTERIZAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO

Mantida a cláusula dispondo que a caracterização de grupo econômico, para efeitos de reconhecimento de vínculo empregatício e de responsabilidades decorrentes das relações de trabalho, não depende da mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração cumulativa do interesse integrado, da efetiva comunhão de interesses e da atuação conjunta das empresas dele integrantes, nos termos do disposto no § 3º, do art. 2º, da CLT.

TELETRABALHO

Disciplinamento da modalidade de teletrabalho, que deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado e a forma de remuneração, bem como os dias e o horário de trabalho, que serão ajustados de comum acordo entre as partes, entre outros detalhamentos.

TRABALHO HÍBRIDO

Disciplinamento do regime de trabalho híbrido, em que parte da atividade laboral é desempenhada de forma remota e parte de forma presencial, para as funções cujas atividades possam ser exercidas fora das dependências da empresa.

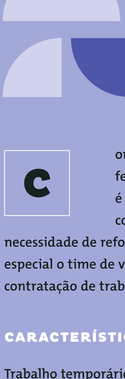
DEMISSÃO EM MASSA

Disciplinamento dos casos de demissão em massa, em razão de conjuntura econômica adversa ou problemas de natureza econômica, financeira, estrutural ou tecnológica que ponha em risco o negócio ou afetem a atividade empresarial. Nesses casos, a empresa deverá negociar com o sindicato laboral, por meio da assistência da representação patronal, os critérios a serem observados.

SEGURANÇA NO RECOLHIMENTO DAS CONTRIBUIÇÕES

Mais segurança para as empresas no recolhimento da contribuição laboral, com a responsabilidade do sindicato profissional inclusive quanto à devolução de valores.

CONTRATAÇÃO DE TRABALHO TEMPORÁRIO



Com a chegada das festas de fim de ano, é comum as empresas comerciais sentirem a necessidade de reforçar as equipes, em especial o time de vendas, por meio da contratação de trabalhadores temporários.

CARACTERÍSTICAS

Trabalho temporário é aquele prestado por uma pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, com o objetivo de atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

FINALIDADE

O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora dos serviços.

CONTRATOS DE TRABALHO E ENTRE EMPRESAS

Primeiro, a empresa de trabalho temporário deve celebrar contrato individual temporário por escrito com o trabalhador à disposição da empresa tomadora, do qual constarão expressamente:

- *os direitos conferidos ao trabalhador temporário decorrentes da sua condição;*
- *a indicação da empresa tomadora de serviços ou cliente.*

Com relação ao recrutamento e à seleção dos colaboradores temporários, a empresa prestadora é responsável pelo processo. Isso não quer dizer que a contratante não possa participar da seleção dos candidatos. Pelo contrário, ela pode estar presente nas fases de entrevista para conhecer melhor os candidatos e avaliar a viabilidade de sua contratação.

Posteriormente, é obrigatória a celebração de contrato escrito entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços, do qual constarão expressamente:

- *a qualificação das partes;*
- *o motivo justificador da demanda de trabalho temporário;*
- *o prazo estabelecido para a prestação de serviços;*
- *o valor estabelecido para a prestação de serviços;*
- *as disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local onde seja prestado o serviço.*

É importante buscar uma empresa de trabalho temporário eficiente, de credibilidade e com bons antecedentes no mercado, que ofereça segurança e confiança para fazer boas contratações.

SAÚDE E SEGURANÇA

É responsabilidade da empresa tomadora garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores.

A contratante deve estender ao funcionário da empresa de trabalho temporário os mesmos atendimentos médico, ambulatorial e de refeição destinados aos seus empregados.

VÍNCULO DE EMPREGO

Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre esta e os funcionários contratados pelas empresas de trabalho temporário.

PRAZO DO CONTRATO

O prazo normal do contrato é de até 180 dias, com a possiblidade de ser prorrogado por mais 90 dias. Essa prorrogação é permitida quando comprovada a manutenção das condições originais da contratação.

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços. Por isso, a empresa tomadora deve fazer a retenção e o recolhimento das contribuições previdenciárias no porcentual de 11% do valor da fatura mensal dos serviços.

DIREITOS E DEVERES DO TRABALHADOR

O trabalhador temporário deve ter os mesmos direitos que os empregados da empresa tomadora, como um local seguro e confortável dentro do ambiente laboral. É válido destacar que o trabalhador temporário tem o dever de registrar o seu horário de entrada e saída, como de qualquer funcionário celetista.

Os trabalhadores com esse tipo de contrato têm os direitos assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assim como um funcionário fixo, pois são contratados pelo mesmo regime. A diferença é que os primeiros firmam o contrato de trabalho com a empresa prestadora, e não com a tomadora de serviços.

São direitos garantidos ao trabalhador temporário:

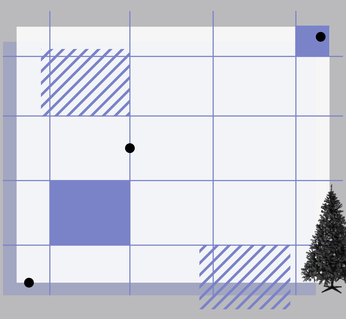
- *jornada de trabalho de 40 horas semanais;*
- *décimo terceiro proporcional;*
- *horas extras;*
- *proteção previdenciária;*
- *fundo de garantia;*
- *recebimento de férias proporcionais ao período trabalhado;*
- *descanso semanal remunerado.*

Além disso, também estão incluídos os adicionais noturno, de insalubridade e periculosidade, caso necessários à função desempenhada.

DECISÃO TST

TRABALHO AOS SÁBADOS E FOLGA NO NATAL

TST DECIDE QUE ACORDOS INDIVIDUAIS NA SEMANA DA DATA FESTIVA SÃO VÁLIDOS



A 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) rejeitou o exame de recurso do Ministério Público do Trabalho (MPT) contra decisão que validou acordos individuais de duas confecções de Sergipe que previam o trabalho em 11 sábados do ano de 2010 para a concessão de folga na semana do Natal e do Réveillon. Para a Justiça do Trabalho, o caso não é de banco de horas, mas de trabalho em dias específicos para compensação em um período favorável aos funcionários.

A ação civil pública foi ajuizada pelo MPT contra a duas confecções, respectivamente, de São Gonçalo e Aracaju. Segundo o MPT, em julho de 2010, todos os funcionários assinaram um documento que os obrigava a trabalhar aos sábados, de julho a dezembro, para antecipar sua produção. Essas horas seriam compensadas nas semanas do Natal e do Réveillon, período no qual a fábrica suspendeu a produção. Para o órgão, as confecções estariam utilizando o banco de horas sem prévia negociação coletiva, como exige a lei.

O pedido do MPT foi julgado improcedente pela 1ª Vara do Trabalho de Aracaju e pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 20ª Região (SE). Conforme o TRT, o banco de horas se caracteriza pela habitualidade da prestação de horas extras com a compensação no mesmo ano. Contudo, no caso, o que houve foi a substituição de alguns dias de trabalho pela folga em outros, tudo acordado entre as partes. A decisão ressaltou ainda que não havia norma coletiva que impedisse os acordos individuais. Além disso, seguiram as disposições constitucionais e legais: acordo escrito, jornada não superior a duas horas e prazo para a compensação dentro do limite legal.

Segundo o relator do recurso de revista do MPT, ministro Augusto César, a modalidade de compensação por banco de horas não se confunde com a pactuação individual. No caso, os acordos individuais previam, de forma pontual, que os empregados trabalhariam aos sábados, por um curto período de tempo, para que as folgas correspondentes ocorressem na época do Natal. “Em outras palavras, a compensação tinha um objetivo específico e trazia vantagens aos empregados”, concluiu.

A decisão foi unânime. Processo: RR-1804-37.2011.5.20.0001

FONTE: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – ADAPTADO

DECISÃO TRT-2

JUSTA CAUSA POR OMISSÃO DE FISCAL

TRT-2 MANTÉM DECISÃO SOBRE FISCAL DE LOJA QUE SE OMITIU DIANTE DA ATUAÇÃO DE ASSALTANTES



Um fiscal de loja de uma rede de supermercados não conseguiu reverter a dispensa por justa causa em recurso à 18ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2). O trabalhador, responsável por fazer rondas internas e externas no estabelecimento da empregadora, foi observado por filmagens internas que o mostrou inerte durante ação de assaltantes.

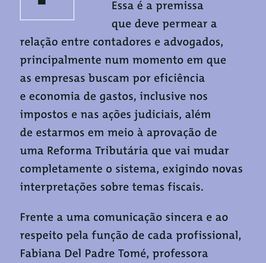
Em defesa, o fiscal disse que não era obrigado a agir em razão de conduta criminosa e que os fatos não ocorreram nas dependências de sua área de atuação, mas em prédio desativado da organização. Por isso, não haveria provas de sua presença ou conivência com o delito. Os vídeos e fotografias juntadas no processo, no entanto, mostram que o autor esteve no estacionamento da empresa e permaneceu de braços cruzados, observando o ocorrido. De acordo com os autos, ele se ausentou do local e voltou cerca de duas horas e meia depois, onde não poderia ser visto pelos bandidos, e ficou assistindo à ação dos ladrões sem tomar providências. "Qualquer pessoa que visualizasse a cena acionaria a polícia. Muito mais há de se esperar do empregado que foi contratado para exercer a função de fiscal de loja, encarregado de laborar no turno noturno e resguardar o patrimônio da ré", afirmou a desembargadora-relatora, Rilma Aparecida Hemetério.

Segundo a magistrada, o trabalhador ignora todo o contexto nas razões de seu discurso e "não poderia alegar que não era de sua alçada averiguar o patrimônio da ré, ainda que se tratasse de um galpão vazio e, no caso, contíguo ao seu local de trabalho". Processo: 1001439-92.2022.5.02.0061

FONTE: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO – ADAPTADO

CONTADORES E ADVOGADOS PODEM (E DEVEM) BUSCAR PARCERIA

POSSÍVEIS RIXAS ENTRE PROFISSIONAIS DEVEM SER SUPERADAS PARA APROVEITAR AS OPORTUNIDADES DO MERCADO ATUAL



Profissionais complementares. Essa é a premissa que deve permear a relação entre contadores e advogados, principalmente num momento em que as empresas buscam por eficiência e economia de gastos, inclusive nos impostos e nas ações judiciais, além de estarmos em meio à aprovação de uma Reforma Tributária que vai mudar completamente o sistema, exigindo novas interpretações sobre temas fiscais.

Frente a uma comunicação sincera e ao respeito pela função de cada profissional, Fabiana Del Padre Tomé, professora e especialista em Direito Tributário, acredita que seja possível criar poderosas parcerias para impulsionar o sucesso de contadores e advogados. Com cerca de 70 mil seguidores no instagram e 40 mil inscritos no YouTube, Fabiana é conhecida na internet por seus cursos e videoaulas com linguagem objetiva e acessível.

Em entrevista exclusiva ao boletim **Tome Nota**, a mestra e doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) explica todos os macetes que esses profissionais podem utilizar para fortalecer essa relação, por vezes, conflituosa. Acompanhe!

Por que ainda existe uma certa desconfiança entre advogados e contadores?

Isso é uma coisa que foi sendo construída em virtude de acontecimentos que, muitas vezes, são de pessoas mal-informadas, porque sabemos que, em todas as áreas — inclusive no Direito e na Contabilidade —, existem profissionais que são bem-intencionados, e outros, não.

O que existe é a generalização, quando, na verdade, a grande maioria é composta por profissionais sérios, e não por advogados que tentem ludibriar ou contadores que sejam burocratas e inacessíveis. Mas o que "pega" a maior parte dos profissionais que têm de trabalhar juntos em determinados projetos é o fato de contador e advogado tributarista atuarem com o mesmo objeto.

Por exemplo, uma empresa precisa registrar vendas e receitas, calcular e pagar os tributos. Tudo isso é função do contador, que está ligado diretamente ao dia a dia da empresa, mesmo que seja um profissional externo. O advogado geralmente entra nesse cenário como alguém que chega à empresa para apresentar uma proposta de deixar de pagar um tributo ilegal ou inconstitucional — ou para recuperar um valor pago indevidamente.

Nesse ponto, qual é a primeira mentalidade do contador? "Poxa, estou desempenhando a minha função rotineira na empresa, e chega um estranho para dizer que estou fazendo algo errado?". Esse é o grande receio! Além disso, o advogado, muitas vezes, também não sabe como lidar com a situação

Como essa barreira pode ser rompida para que os dois profissionais se complementem?

A recomendação para o advogado que vai entrar nessa relação é conquistar o contador. Ele pode fazer isso deixando muito claro que está ali para complementar e em nenhum momento vai "tomar" o cliente ou desmerecer o trabalho do parceiro. Essa é uma atitude a ser tomada não só em relação ao contador, mas também quanto ao próprio empresário contratante. Isso acontece porque é comum os apontamentos do advogado indicarem receio de que o contador fez tudo errado.

É fundamental esclarecer que, apesar de ambos lidarem com o Direito Tributário, eles têm funções diferentes. O contador vai aplicar literalmente o que manda a Receita Federal, preenchendo documentos e declarações para a empresa não ter problemas. Essa é sua função. Não será um profissional que buscará brechas. Já o advogado tributarista, que conhece peculiaridades das leis que essa formação exige, consegue identificar essas possibilidades. Claro que existem contadores tributaristas especializados em recuperação judicial e outros temas, mas o mais comum é haver nas empresas a contabilidade clássica para cumprimento das obrigações rotineiras.

É como na Medicina. Todo mundo se consulta com um clínico geral, no dia a dia, mas se tiver um problema sério no coração, vai procurar um cardiologista. Nenhum desses profissionais é melhor ou pior, apenas fazem funções diferentes dentro da mesma área, a Medicina.

Quais parcerias os dois profissionais podem fazer para ambos terem sucesso?

A primeira delas é na própria empresa que contratou os dois profissionais para resolver um problema — por exemplo, uma recuperação administrativa. Para dar seguimento ao processo, o advogado precisará ter acesso a documentos e declarações que somente o contador tem, mas essa cooperação se dará sem interromper a rotina (muitas vezes) atribulada da contabilidade.

Aí, é preciso que o advogado tenha compreensão sobre o dia a dia do do contador e entender os prazos estabelecidos para retornar com os documentos solicitados. Esse entendimento faz cair por terra o tabu de que o contador quer dificultar o trabalho do advogado. Também podem existir casos em que o advogado precisará de alguma declaração que o contador não tenha familiaridade, porque não faz parte do seu cotidiano.Nesse caso, os profissionais devem jogar limpo e cooperar um com o outro. O contador deve dizer, sem medo, que não sabe, e o advogado pode se colocar à disposição para auxiliá-lo no que for necessário.

Essa troca será fundamental para o sucesso do trabalho com o mesmo cliente. Depois da confiança estabelecida, os profissionais podem trabalhar juntos em outros projetos, compartilhar as carteiras de clientes, indicar os serviços do colega para as empresas que precisarem dos seus serviços, entre muitas outras possibilidades.

Nesse tipo de parceria entre advogado e contador, como deve ser feita a divisão de honorários?

Existem diversos parâmetros, mas, nesse caso, é negociação de mercado. Claro que isso varia conforme a necessidade de cada profissional, o tanto de trabalho que cada área ocupa e o interesse pela parceria. Por exemplo, se o advogado quiser fechar com um cliente importante, mas, para isso, precise de um contador na equipe, a negociação deverá levar isso em consideração.

Também existe a situação da indicação, em que o profissional simplesmente indica o outro e não emprega mais nenhum serviço. Isso também pode ser negociado. Quem indicou, por exemplo, pode receber de 10% a 20% do valor acordado com o cliente pela indicação.

Obviamente, tudo o que for acordado na parceria deve ser registrado em contrato, com as responsabilidades de cada um e as devidas remunerações, porque se houver descumprimento de alguma das partes, haverá cláusulas punitivas. Tudo isso é para dar segurança a ambos, pois mesmo que se trate de dois profissionais que lidam com leis, o "combinado não sai caro".



DIVULGAÇÃO / FABIANA TOMÉ

FABIANA DEL PADRE TOMÉ

Professora e especialista em Direito Tributário

VENCIMENTO	TRIBUTO
7/12/2023	**FGTS** Competência 11/2023
7/12/2023	**SIMPLES DOMÉSTICO** Competência 11/2023
15/12/2023	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (CONTRIBUINTE INDIVIDUAL)** Competência 11/2023
20/12/2023	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (EMPRESA)** Competência 11/2023
20/12/2023	**IRRF** Competência 11/2023
20/12/2023	**COFINS/CSL/PIS-PASEP DE RETENÇÃO NA FONTE** Competência 11/2023
20/12/2023	**SIMPLES NACIONAL** Competência 11/2023
22/12/2023	**COFINS** Competência 11/2023
22/12/2023	**PIS-PASEP** Competência 11/2023
22/12/2023	**IPI** Competência 11/2023
28/12/2023	**IRPF (CARNÊ-LEÃO)** Competência 11/2023
28/12/2023	**CSL** Competência 11/2023
28/12/2023	**IRPJ** Competência 11/2023

RECOLHIMENTO MENSAL DO IMPOSTO DE RENDA NA FONTE

LEI 11.482/2007
(ALTERADA MEDIDA PROVISÓRIA 1.171/2023, A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023)

BASES DE CÁLCULO	ALÍQUOTA	PARC. A DEDUZIR
até R$ 2.112,00	-	-
de R$ 2.112,01 até R$ 2.826,65	7,5%	R$ 158,40
de R$ 2.826,66 até R$ 3.751,05	15,0%	R$ 370,40
de R$ 3.751,06 até R$ 4.664,68	22,5%	R$ 651,73
acima de R$ 4.664,68	27,5%	R$ 884,96

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 MAIO DE 2023
(PORTARIA MPS/MF 27, DE 4 DE MAIO DE 2023)
(EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO)

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA PARA RECOLHIMENTO
até R$ 1.320	7,5%
de R$ 1.320,01 até R$ 2.571,29	9%
de R$ 2.571,30 até R$ 3.856,94	12%
de R$ 3.856,95 até R$ 7.507,49	14%

SALÁRIO MÍNIMO FEDERAL

A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023 (MEDIDA PROVISÓRIA 1.172, DE 1º DE MAIO DE 2023)

R$ 1.320,00

SALÁRIO MÍNIMO ESTADUAL

A PARTIR DE 1º DE ABRIL DE 2022
(LEI ESTADUAL 17.526/2022)

1* > **R$ 1.284,00**

2* > **R$ 1.306,00**

A PARTIR DE 1º DE JUNHO DE 2023
(LEI ESTADUAL 17.692/2023)

PISO ÚNICO > **R$ 1.550,00**

*OBS.: os pisos salariais mensais acima mencionados são indicados conforme as diferentes profissões e não se aplicam a trabalhadores que tenham outros pisos definidos em lei federal, convenção ou acordo coletivo nem a servidores públicos estaduais e municipais, tampouco a contratos de aprendizagem regidos pela Lei Federal 10.097/2000.

SALÁRIO-FAMÍLIA

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2023
(PORTARIA MPS/MF 26, DE 10 DE JANEIRO DE 2023)

até R$ 1.754,18 > **R$ 59,82**

SEGURO-DESEMPREGO

A PARTIR DE 11 DE JANEIRO DE 2023
(ART. 5º DA LEI 7.998/1990 C/C RESOLUÇÃO CODEFAT 957/2022)

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO*	VALOR DA PARCELA
até R$ 1.968,36	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
de R$ 1.968,37 até R$ 3.280,93	O que exceder a R$ 1.968,36 se multiplica por 0,5 (50%) e se soma a R$ 1.574,69
acima de R$ 3.280,93	O valor da parcela será de R$ 2.230,97 invariavelmente

*Média dos três últimos salários anteriores à dispensa.

FECOMERCIOSP

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

PRESIDENTE
ABRAM SZAJMAN
SUPERINTENDENTE
ANTONIO CARLOS BORGES
ASSESSORIA TÉCNICA
DELANO COIMBRA 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, PAULA SECO E YANA PARENTE
DESIGNERS ESTÊVÃO VIEIRA, JÔNIA CAON E MARIA FERNANDA GAMA

FALE COM A GENTE
PUBLICACOES@FECOMERCIO.COM.BR | RUA DOUTOR PLÍNIO BARRETO, 285
BELA VISTA • 01313-020 • SÃO PAULO – SP *WWW.FECOMERCIO.COM.BR*

