

TOME NOTA

INFORMATIVO EMPRESARIAL AOS CONTABILISTAS JULHO DE 2013 - Nº 118

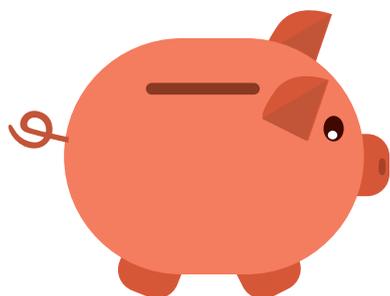
PUBLICAÇÃO DA FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

FECOMERCIOSP

Sesc

Senac

Aqui tem
a presença
do comércio



EXTINÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO DE 10% SOBRE O SALDO DO FGTS

A FecomercioSP iniciou uma campanha pela extinção da contribuição do adicional de 10% sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a título de indenização por dispensa sem justa causa.

Trata-se de contribuição paga pelo empregador, instituída pela Lei complementar nº 110/2001, cuja finalidade era o pagamento dos complementos de atualização monetária devida dos expurgos inflacionários, relativos aos planos econômicos Verão (1989) e Collor I (1990). Na época, foram criadas duas contribuições: 10% sobre o montante depositado e 0,5% sobre o recolhimento mensal.

A primeira, prevista no art. 1º da referida lei, é obrigatória em caso de dispensa sem justa causa, a alíquota de 10% sobre o montante de todos os depósitos devidos,

referentes ao FGTS, durante a vigência do contrato de trabalho, acrescido das remunerações aplicáveis às contas vinculadas. Assim, além da multa devida de 40%, destinada ao empregado, é pago ainda um adicional de 10%, destinada ao Fundo, totalizando o percentual de 50%.

A segunda, a alíquota de 0,5% sobre a remuneração mensal do trabalhador. Nesse caso, a contribuição mensal de 8% destinada ao trabalhador também foi acrescida de uma contribuição adicional de 0,5%, revertida ao Fundo, ou seja, era devido o recolhimento mensal de 8,5%. Contudo, esse adicional deixou de ser exigido em dezembro de 2006 (durou 60 meses).

À época da instituição dessas contribuições, esperava-se que elas fossem provisó-

rias, sendo extintas após a concretização total das atualizações nas contas dos trabalhadores, conforme o cronograma proposto na Lei complementar nº 110/2001. A indicação dessa provisoriedade está prevista no § 2º do art. 2º, ao determinar que a contribuição social de 0,5% será devida pelo prazo de 60 meses, a contar de sua exigibilidade. Entretanto, o mesmo tratamento não foi dado à contribuição de 10%, prevista no art. 1º, em caso de dispensa, sem justa causa, do empregado.

Assim, o deputado Mendes Thame propôs o Projeto de lei complementar nº 200/2012, que extingue a cobrança do adicional de 10% sobre o saldo do FGTS. O autor do projeto defende que essa situação não se justificava, em vista do grande patrimônio do FGTS, além de significar aumento de encargos sociais e trabalhistas para as empresas.

Ademais, estimativas de especialistas indicam que o ressarcimento tenha totalizado algo em torno de R\$ 55 bilhões, sendo que a maior parte, relativa aos acordos que trabalhadores fizeram com a Caixa Econômica Federal, terminou de ser paga em janeiro de 2007.

Considerando que o texto já foi aprovado pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público, de Finanças e Tributação, e de Constituição e Justiça e de Cidadania, e segue para o plenário, em regime de prioridade, a FecomercioSP e seus sindicatos filiados têm reunido esforços pela sua aprovação.

2

TIRE SUAS DÚVIDAS

Saiba tudo sobre o Programa de Alimentação do Trabalhador

4

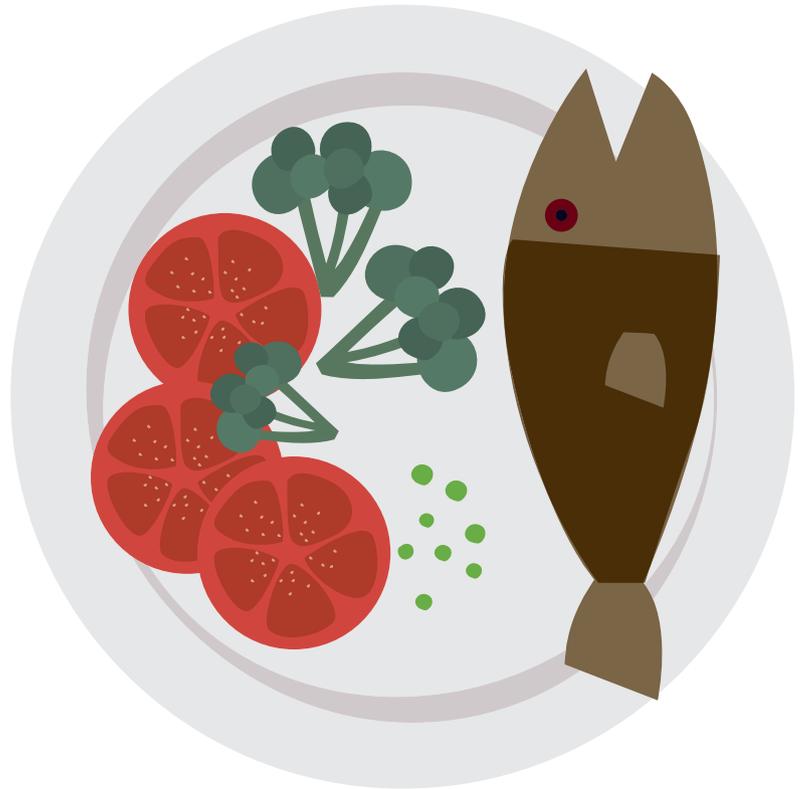
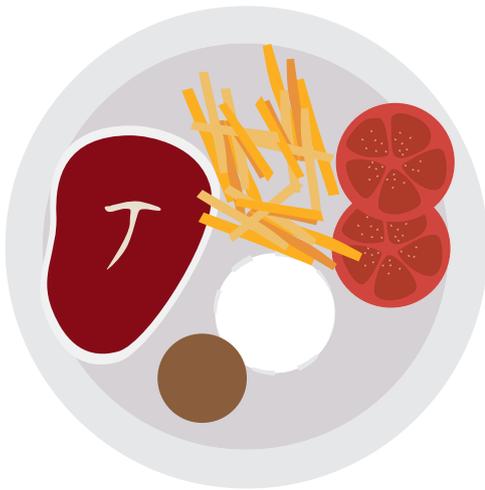
DIRETO DO TRIBUNAL

Justiça indefere pagamento de diferença salarial a empregada

5

TRIBUNA CONTÁBIL

A multa de 10% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço



DÚVIDAS FREQUENTES SOBRE O PAT

que é PAT e qual sua finalidade?

O "PAT" é o Programa de Alimentação do Trabalhador, previsto na Lei nº 6.321/1976, criado com o objetivo de proporcionar aos trabalhadores melhores condições nutricionais, visando, assim, maior qualidade de vida, saúde, redução de acidentes e aumento da produtividade.

Como funciona este Programa de Alimentação do Trabalhador?

Toda pessoa jurídica que possua ao menos um empregado registrado pode aderir ao PAT. Trata-se de um benefício que, se concedido, não poderá ser dado em dinheiro. Nos termos do programa, as empresas poderão optar por uma autogestão na concessão do benefício, terceirizá-lo ou ainda fazê-lo mediante convênio, conforme as seguintes modalidades:

- Serviço próprio: a empresa empregadora prepara a alimentação de seus empregados no próprio estabelecimento.
- Administração de cozinha: a empregadora contrata uma empresa terceirizada para produzir a alimentação dentro do refeitório da contratante.
- Refeições transportadas: a empregadora contrata outra empresa terceirizada para o preparo da alimentação e a entrega aos funcionários (as marmitas) ou a empresa poderá também fazer um convênio com um restaurante, para que seus funcionários recebam a alimentação, sendo necessário que ambas sejam cadastradas no PAT.
- Cesta de alimentos: a empresa empregadora compra cestas de alimentos de empresas credenciadas ao PAT e fornece aos seus empregados.

- Alimentação-convênio: a empregadora fornece tíquete alimentação ao empregado para que este o utilize na compra de alimentos em supermercados.
- Refeição-convênio: a empregadora fornece tíquete refeição para que o empregado o utilize para almoçar, jantar ou lanche em qualquer restaurante credenciado ao PAT.

Importante ressaltar que a aprovação do PAT exige o atendimento a uma série de normas, exigindo das empresas que optarem por conceder o benefício aos seus empregados através de autogestão ou terceirização, a contratação de profissional capacitado para orientação sobre os parâmetros nutricionais previstos. Por essa razão, é mais comum as empresas fornecerem aos seus empregados vales, tíquetes, cupons ou cesta de alimentos, através de convênios com empresas cadastradas no PAT.

A adesão ao PAT é obrigatória?

Não, é voluntária. No entanto, se a empresa decidir conceder o auxílio aos seus empregados o mesmo não poderá ser cancelado, nem mesmo em caráter de punição.

Oportuno destacar que o auxílio-alimentação/refeição, como regra, tem natureza salarial, nos termos do artigo 458, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Por outro lado, se a empresa aderir ao PAT, o benefício a ser concedido passa a ter natureza indenizatória, conforme disposto na Lei nº 6.321/1976.

Importante

Sobre a natureza do benefício, as empresas devem ficar atentas a três fatores importantíssimos.

- Se o benefício já é concedido, mas a empresa não está cadastrada no PAT, a adesão não mudará a natureza salarial do benefício pago aos empregados contratados em data anterior ao cadastramento. Assim, a natureza indenizatória só valerá para os novos empregados e desde que a empresa se mantenha no PAT.

- As empresas que aderirem ao PAT pretendendo conceder o auxílio a determinado número de empregados deverão priorizar aqueles que percebam até cinco salários mínimos.

- Se houver previsão na Convenção Coletiva de Trabalho estabelecendo o auxílio-alimentação, a empresa está obrigada a fornecê-lo, nos termos da respectiva norma, sendo aconselhável o prévio cadastramento no PAT, em observância à Lei nº 6.321/1976.

Quais as vantagens de aderir ao PAT?

Através da Lei nº 6.321/1976, que previu o PAT, ficou instituído, ainda, benefícios para as empresas que aderirem ao programa, como a dedução de impostos sobre a renda das pessoas jurídicas, a não incidência de verbas trabalhistas sobre o valor do benefício e a não incidência das contribuições sociais da Previdência Social e do FGTS.

Ainda, a empresa pode descontar do empregado até 20% do valor do benefício.

Qual o entendimento dos Tribunais do Trabalho sobre o PAT?

Em conformidade com as orientações citadas, seguem decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) a respeito do assunto:

Ementa I. "AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA SALARIAL. Esta Corte já firmou jurisprudência no sentido de que o fornecimento do auxílio-alimentação (...), decorre do contrato de trabalho existente entre as partes. Por outro lado, o Regional não dá notícia de cadastro do reclamado no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). Resulta, evidenciada, assim, a natureza salarial da parcela. Precedentes. Ademais, lei estadual não impulsiona o recurso de revista (art. 896 da CLT). (Processo: RR - 175800-81.2006.5.15.0004, julgamento: 5/5/2010, relator ministro Emmanoel Pereira, 5ª Turma, data de publicação: DEJT 14/5/2010.)"

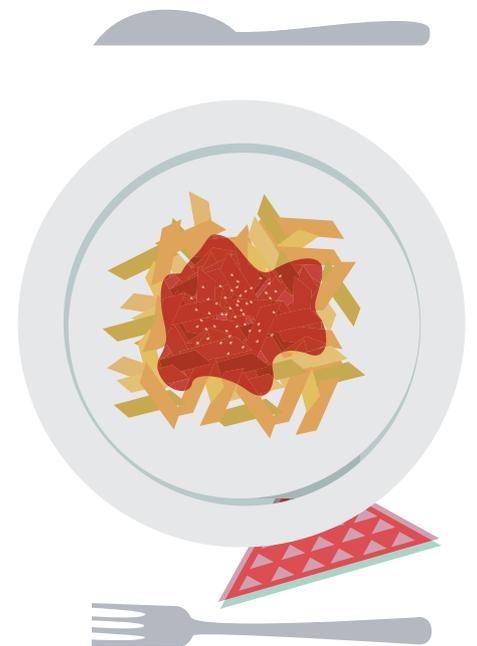
Ementa II. "Por outro lado, eis o teor da Súmula nº 241 desta Corte: "SALÁRIO-UTILIDADE. ALIMENTAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais. A conclusão que se extrai da leitura dos mencionados verbetes é de que, nada sendo acordado em sentido contrário, o auxílio-alimentação possui caráter salarial, de forma que, tendo sido o empregado admitido sob esse regime, a superveniência de instrumentos coletivos atribuindo caráter indenizatório à parcela e a posterior adesão da empresa ao PAT não possuem o condão de alterar sua natureza jurídica. Ou seja, o entendimento contido na Orientação Jurisprudencial nº 133 da SBDI-1, no sentido de que a adesão da empresa ao PAT retira a natureza salarial da ajuda alimentação, é aplicável apenas para os empregados que venham a ser admitidos posteriormente a este fato. (Processo: AIRR - 24741-13.2009.5.11.0017, data de julgamento: 27/5/2013, relator ministro Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, data de publicação: DEJT 31/5/2013)."

Quais as penalidades para as empresas cadastradas que deixam de observar alguma regra?

As empresas cadastradas estão sujeitas à fiscalização. Acaso deixem de observar as normas do PAT poderão sofrer penalidades como advertência escrita, suspensão temporária do credenciamento, cancelamento definitivo do credenciamento e, conseqüentemente, processo administrativo. Ainda, poderão ter de suportar todos os reflexos incidentes sobre os benefícios concedidos, pois, se cancelado o cadastramento, o benefício volta a ter natureza salarial.

Como participar e onde encontrar a legislação que rege o PAT?

Para aderir ao PAT, as empresas interessadas deverão apresentar formulário ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Através do portal www.mte.gov.br/pat, nas Delegacias Regionais do Trabalho (DRT) ou ainda, em contato com o Ministério do Trabalho pelos telefones (61) 3317-6000 - Fax (61) 3317-6000 Esplanada dos Ministérios, Bl. F, anexo B, sala 107, CEP 70059-900, Brasília - DF ou e-mail: pat@mte.gov.br poderão ser obtidas todas as informações pertinentes.



TST

DOMÉSTICA QUE TRABALHAVA 30 HORAS NÃO RECEBERÁ DIFERENÇAS

A empregada doméstica que tem jornada reduzida pode receber apenas o salário mínimo proporcional ao tempo efetivamente trabalhado. Com esse entendimento, a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho não proveu recurso de uma empregada que trabalhava de segunda a sábado, das 12h às 17h.

Na reclamação trabalhista, a empregada afirmou que recebia salário correspondente a apenas 30% do mínimo legal. O empregador foi condenado na primeira instância a pagar as diferenças salariais com base no salário mínimo legal vigente em cada época do contrato, mas de forma proporcional às 30 horas semanalmente trabalhadas. Contra

essa sentença, a trabalhadora recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, alegando que a Constituição assegurou ao empregado doméstico a percepção do salário mínimo e a irredutibilidade salarial.

Ao analisar o caso, o TRT3 entendeu que, embora o art. 7º, inciso IV, da Constituição garanta ao trabalhador o recebimento do salário mínimo, sua interpretação deve ser levar em conta o inciso XIII do mesmo artigo, que estabelece o limite da jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 semanais. Por essa razão, concluiu que, se a jornada é inferior à estipulada constitucionalmente, o salário pode ser pago de forma proporcional ao número de horas trabalha-

das. O Regional, então, manteve a sentença, levando a trabalhadora a interpor recurso de revista ao TST.

A relatora, ministra Kátia Magalhães Arruda, fundamentou seu voto com precedentes do TST e também com a Orientação Jurisprudencial 358 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, que considera lícito o pagamento de salário mínimo ou piso salarial proporcional em caso de jornada reduzida.

A ministra lembrou que esse entendimento se aplica inclusive a relação de trabalho doméstico anterior à Emenda Constitucional 72/2013, que estabeleceu a igualdade de direitos trabalhistas entre os domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. (RR-1226-30.2011.5.03.0104)

Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – adaptado

STJ

CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA ANTES DA SENTENÇA ARBITRAL

A existência de cláusula compromissória “cheia”, que elege órgão arbitral para solução de conflitos entre as partes, afasta a competência do Poder Judiciário para apreciar a questão relativa à sua validade na fase inicial do procedimento, ou seja, antes da sentença arbitral. A decisão é da Quarta Turma do Superior Tribunal de Justiça.

No caso analisado, as partes inseriram cláusula compromissória no acordo judicial para responsabilizar pelos danos eventualmente apurados por perito oficial (nomeado naquele momento).

Insatisfeito com o resultado da perícia, que apurou não haver dano a indenizar, o

proprietário arrependeu-se da inclusão da cláusula arbitral no acordo e ingressou em juízo. Além da indenização que considerava ser seu direito, pediu a anulação da sentença homologatória e da referida cláusula.

A sentença extinguiu o processo sem resolução do mérito. Para o juízo, a validade e a eficácia da convenção de arbitragem deveriam ser analisados e decididos em primeiro lugar pelo próprio árbitro.

Contudo, o Tribunal de Justiça de Minas Gerais deu provimento ao recurso do proprietário. “Embora o compromisso arbitral implique renúncia ao foro estatal, o pedido de nulidade dessa cláusula pode ser examinado pelo Poder Judiciário se a

ação declaratória de nulidade for proposta antes da instauração da arbitragem”, afirmou o acórdão.

O ministro Luís Felipe Salomão, relator do recurso especial, ressaltou que, sem contar a hipótese de cláusula compromissória “patológica” (em branco, sem definição do órgão arbitral), a atuação do Poder Judiciário é possível tão somente após a prolação da sentença arbitral, nos termos dos artigos 32, inciso I, e 33 da Lei de Arbitragem.

O relator concluiu que compete exclusivamente ao órgão eleito pelas partes a análise da cláusula arbitral. Entretanto, ele ressaltou “a possibilidade de abertura da via jurisdicional estatal no momento adequado, ou seja, após a prolação da sentença arbitral”. (REsp. 1278852)

Fonte: Superior Tribunal de Justiça – adaptado



O FGTS É DO TRABALHADOR

Nas últimas décadas, o Brasil tem recebido intrigantes lições da história que, se bem assimiladas, seriam as alavancas que o lançariam aos níveis mais altos do desenvolvimento. Quando deixou de buscar soluções mágicas e procurou no mundo real as ferramentas adequadas para enfrentar suas dificuldades, venceu a maior delas, a inflação, razão de todos os males econômicos e sociais por décadas e de reclamações ouvidas à exaustão.

Com o feito, sepultou uma doença endêmica, vinda de erros estruturais de seu modelo de desenvolvimento. Assim, tirou da pobre-

za e da miséria milhões de pessoas, criou nova classe média, incorporando-as aos mercados de trabalho e de consumo, voltando a crescer. Mas, mesmo ainda em lua de mel com a jovem maturidade econômica, a má gestão dos gastos públicos e a complacente convivência com vícios do passado, como a indexação persistente, têm atizado o tigre inflacionário.

Uma chance apresenta-se para a solução dos problemas. Trata-se da votação, ou não, do projeto de lei complementar e outras propostas (PLP 200/2012) que extingue a multa adicional de 10% do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) nos casos de demissão sem justa causa – coisa que já deveria ter sido feita há muitos anos.

A contribuição foi criada em 2001 para cobrir o rombo decorrente de decisão judicial que obrigou o governo a compensar os expurgos do FGTS, ou seja, quando os índices reais de inflação não foram considerados na correção dos depósitos correspondentes aos planos Verão (1989, governo José Sarney) e Collor I (1990, Fernando Collor). A contribuição seria devida pelos empregadores até que as contas se ajustassem.

O ajuste, que importou em cerca de R\$ 55 bilhões, ocorreu em 2006, com a última parcela do acordo firmado entre empregados e a Caixa Econômica Federal sendo paga em janeiro de 2007. Mas a “multa provisória”, tal

qual a CPMF, de triste memória, continuou a ser cobrada. Assim, não é de se estranhar que o patrimônio do Fundo tenha crescido exponencialmente, e que as estimativas para 2015 são de superávit da ordem de R\$ 20 bilhões.

Esses números atestam, com propriedade, que o adicional de 10% não vai para o empregado – ao contrário do que muitos creem, ele foi além de seu objetivo precípuo.

Trata-se de uma bolada de respeitáveis R\$ 3 bilhões por ano, que vão diretamente para o cofre do governo para compensar parte de desequilíbrio orçamentário. Por causa disso, sua votação tem sido sistematicamente trancada.

Final, por que abrir mão de um montante precioso para a composição do superávit primário? Seria desejável que todos entendessem que o FGTS é um dinheiro pago pelas empresas aos trabalhadores, pertencendo, pois, a estes, e não para permitir gastos ineficazes do setor público.

Por acordo de lideranças partidárias, o tema voltou à pauta. Será votado? Acredito piamente que a votação dependa de nós, todos os brasileiros. Vamos exigí-la, para nosso bem, como já fizemos anteriormente, reduzindo o peso do Estado sobre nossos custos.

Abram Szajman é presidente da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP).

LEMBRETES

INDICAÇÃO DOS TRIBUTOS NA NF PRORROGAÇÃO DO PRAZO

De acordo com a Lei nº 12.741/2012, desde 10 de junho de 2013, tornou-se obrigatória a indicação do valor dos tributos incidentes sobre os produtos e serviços prestados em todo o território nacional. Contudo, diante da dificuldade de atender a nova exigência no referido prazo por conta da complexidade do nosso sistema tributário, por meio da Medida Provisória nº 620, de 12/6/2013, foi prorrogado por 12 meses o início da aplicação as penalidades cabíveis por não informar ao consumidor o detalhamento dos tributos na nota fiscal.

SALÁRIO-MATERNIDADE DA ADOTANTE

Através da MP nº 619/2013, foi assegurado à mãe adotiva o mesmo direito ao salário-maternidade da mãe biológica. Assim, a segurada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança também terá direito a 120 dias de salário-maternidade. Antes, o período a que tinha direito era variável de acordo com a idade da criança: 120 dias para criança de até 1 ano, 60 dias para criança entre 1 e 4 anos e 30 dias para criança de 4 a 8 anos. O direito à licença-maternidade já era idêntico, porém a lei previdenciária ainda estabelecia tal diferença.

JULHO
2013

05

FGTS
COMPETÊNCIA 06/2013

15

COFINS/CSL/PIS-PASEP
RETENÇÃO NA FONTE
PERÍODO 16 A 30/06/2013
PREVIDÊNCIA SOCIAL
CONTRIBUINTE INDIVIDUAL
COMPETÊNCIA 06/2013

19

IRRF
COMPETÊNCIA 06/2013PREVIDÊNCIA SOCIAL
EMPRESA
COMPETÊNCIA 06/2013

22

SIMPLES NACIONAL
COMPETÊNCIA 06/2013

25

COFINS
COMPETÊNCIA 06/2013PIS-PASEP
COMPETÊNCIA 06/2013IPI
COMPETÊNCIA 06/2013

31

COFINS/CSL/PIS-PASEP
RETENÇÃO NA FONTE
PERÍODO 1º A 15/07/2013IRPF
CARNÊ-LEÃO
COMPETÊNCIA 06/2013CSL
COMPETÊNCIA 06/2013IRPJ
COMPETÊNCIA 06/2013IMPOSTO
DE RENDALei Federal 12.469/2011
CÁLCULO DO RECOLHIMENTO
MENSAL NA FONTE

BASES DE CÁLCULO [R\$]	ALÍQUOTA	PARC. DEDUZIR
ATÉ 1.710,78	—	—
DE 1.710,79 ATÉ 2.563,91	7,5%	128,31
DE 2.563,92 ATÉ 3.418,59	15%	320,60
DE 3.418,60 ATÉ 4.271,59	22,5%	577,00
ACIMA DE 4.271,59	27,5%	790,58

DEDUÇÕES:

A. R\$ 171,97 POR DEPENDENTE; B. PENSÃO ALIMENTAR INTEGRAL; C. R\$ 1.710,78 PARA APOSENTADOS, PENSIONISTAS E TRANSFERIDOS PARA A RESERVA REMUNERADA QUE TENHAM 65 ANOS DE IDADE OU MAIS; D. CONTRIBUIÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL; E. R\$ 3.230,46 POR DESPESAS COM INSTRUÇÃO DO CONTRIBUINTE E DE SEUS DEPENDENTES. [LEI Nº 11.482/2007]

CONTRIBUIÇÃO
DOS SEGURADOS
DO INSS[EMPREGADO,
EMPREGADO DOMÉSTICO
E TRABALHADOR AVULSO]
A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2013
[PORTARIA INTERMINISTERIAL
Nº 15/2013 C.C. ART. 90 DO ADCT]

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS [1 E 2]
ATÉ 1.247,70	8 %
DE 1.247,71 ATÉ 2.079,50	9 %
DE 2.079,51 ATÉ 4.159,00	11 %

1. EMPREGADOR DOMÉSTICO: RECOLHIMENTO DA ALÍQUOTA DE 12%, SOMADA À ALÍQUOTA DE CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO; 2. EM FUNÇÃO DA EXTINÇÃO DA CPMF, AS ALÍQUOTAS PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS FORAM ALTERADAS, DE 7,65% PARA 8% E DE 8,65% PARA 9% EM 1/1/08.

SALÁRIO
MÍNIMO
federal [R\$]

678,00

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE
2013 [DECRETO Nº 7.872/2012]SALÁRIO
MÍNIMO
estadual [R\$]

1 755,00

2 765,00

3 775,00

A PARTIR DE 1º DE
FEVEREIRO DE 2013
[LEI ESTADUAL
Nº 14.945/2013]

OS PISOS SALARIAIS MENSIS ACIMA MENCIONADOS SÃO INDICADOS CONFORME AS DIFERENTES PROFISSÕES E NÃO SE APLICAM AOS TRABALHADORES QUE TENHAM OUTROS PISOS DEFINIDOS EM LEI FEDERAL, CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO, AOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS E MUNICIPAIS, BEM COMO AOS CONTRATOS DE APRENDIZAGEM REGIDOS PELA LEI FEDERAL Nº 10.097/2000.

SALÁRIO
família [R\$]até
646,55

▶ 33,16

de
646,55até
971,78

▶ 23,36

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2013
[PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº15/2013]

COTAÇÕES

maio

junho

julho

	maio	junho	julho
TAXA SELIC	0,61%	0,60%	—
TR	0,00%	0,00%	0,00%
INPC	0,59%	0,35%	—
IGPM	0,15%	0,00%	—
BTN + TR	R\$ 1,57	R\$ 1,57	R\$ 1,57
TBF	0,56%	0,57%	0,57%
UFM	R\$ 115,00	R\$ 115,00	R\$ 115,00
UFESP [ANUAL]	R\$ 19,37	R\$ 19,37	R\$ 19,37
UPC [TRIMESTRAL]	R\$ 22,31	R\$ 22,31	R\$ 22,31
SDA [SISTEMA DA DÍVIDA ATIVA - MUNICIPAL]	2,4484	2,4599	2,4734
POUPANÇA	0,50%	0,50%	0,50%
UFIR	EXTINTA PELA MP Nº 1.973-67 EM 26/10/2000, ENTRE JANEIRO E DEZEMBRO DE 2000 VALIA R\$ 1,0641		