

## RESTABELECIDAS AS ALÍQUOTAS DE PIS E COFINS SOBRE RECEITAS FINANCEIRAS

**N**o dia 1º de abril de 2015 foi publicado o Decreto Federal nº 8.426/2015, que restabeleceu as alíquotas da contribuição para o PIS/PASEP e da COFINS incidentes sobre receitas financeiras auferidas pelas pessoas jurídicas sujeitas ao regime de apuração não cumulativa das referidas contribuições.

Assim, foram restabelecidas as alíquotas de 0,65% para o PIS e de 4% para a COFINS, incidentes sobre receitas financeiras, inclusive decorrentes de operações realizadas para fins de *hedge* (proteção cambial), auferidas pelas pessoas jurídi-

cas sujeitas ao regime de apuração não cumulativa das referidas contribuições. Consideram-se receitas financeiras os juros recebidos, os descontos financeiros obtidos, o lucro na operação de reporte e os rendimentos de aplicações financeiras de renda fixa, nos termos do art. 333 do Regulamento do Imposto de Renda (Decreto nº 3.000/1999).

As novas alíquotas aplicam-se também às pessoas jurídicas que tenham apenas parte de suas receitas submetida ao regime de apuração não cumulativa da contribuição para o PIS e para a COFINS.

Foram mantidas as alíquotas em 1,65% do PIS e 7,6% da COFINS aplicáveis aos juros sobre o capital próprio.

Cabe esclarecer que esta norma aplica-se apenas às empresas tributadas pelo lucro real, pois estão sujeitas ao regime de apuração não cumulativa das contribuições. Portanto, a alteração não afetará as empresas tributadas pelo lucro presumido, sujeitas ao regime cumulativo, e as empresas optantes pelo Simples Nacional.

As mudanças promovidas pelo referido decreto produzirão efeitos a partir de 1º de julho de 2015 e revogarão o Decreto nº 5.442/2005. [8]

## SOCIEDADE LIMITADA DEVERÁ PUBLICAR O BALANÇO ANUAL EM JORNAL

**O** plenário da Junta Comercial do Estado de São Paulo (Jucesp), por meio da Deliberação Jucesp nº 2, de 25/3/2015, determinou que as sociedades empresárias e cooperativas de grande porte deverão publicar o Balanço Anual e as Demonstrações Financeiras do último exercício em jornal de grande circulação, no local da sede da sociedade e no *Diário Oficial do Estado*.

Considera-se empresa de grande porte a sociedade ou o conjunto de socieda-

de sob controle comum que tiver, no exercício social anterior, ativo total superior a R\$ 240 milhões ou receita bruta anual superior a R\$ 300 milhões, de acordo com os termos do art. 3º, parágrafo único, da Lei nº 11.638/2007.

A empresa ficará dispensada da publicação do balanço na hipótese de requerer o arquivamento da ata de aprovação do Balanço Anual e das Demonstrações Financeiras, acompanhada de declaração

firmada conjuntamente pelo administrador e contador, de que não se trata de sociedade de grande porte.

Portanto, tal exigência alcançará as sociedades limitadas de grande porte. A empresa que não cumprir a determinação ficará impedida de registrar na Jucesp a aprovação das demonstrações financeiras do último exercício e, conseqüentemente, impedida de participar de licitações e de obter empréstimos bancários. [8]

&

**2** TIRE SUAS DÚVIDAS

As diversas situações a que se aplica o aviso prévio

**4** DIRETO DO TRIBUNAL

Afastados não demandam recolhimento de imposto

**5** TRIBUNA CONTÁBIL

SUPS têm direito legal de recolher ISS em valor fixo

## ENTENDA COMO FUNCIONA O AVISO PRÉVIO

Quando o assunto é aviso prévio comumente surgem diversas dúvidas tanto das empresas quanto dos empregados, e não é para menos. Afinal, além das alterações legislativas ocorridas nos últimos anos, as relações trabalhistas comportam tantas situações diferentes que é natural certa insegurança na hora da aplicação das regras vigentes.

Por esta razão é que o **TOME NOTA** lista a seguir os principais questionamentos sobre o tema.

### Quem tem direito ao aviso prévio?

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) refere-se ao aviso prévio em várias passagens. Para o entendimento sobre quem tem direito destaca-se o artigo 487, no qual está previsto que o aviso prévio é devido aos empregados que mantêm contrato de trabalho por prazo indeterminado, o que é natural pelo fato de que nos contratos por prazo determinado – como o contrato de experiência, por exemplo –, as partes já estarem cientes do momento de seu término. Outro ponto que vale ressaltar é que este direito não se estende às demissões por justa causa.

### Então, para os contratos de experiência não cabe o aviso prévio?

Depende. Esta pergunta é importante porque pode propiciar uma grande dor de cabeça. Os contratos de experiência, estabelecidos na forma da lei, não geram direito ao aviso prévio. No entanto, caso o empregador

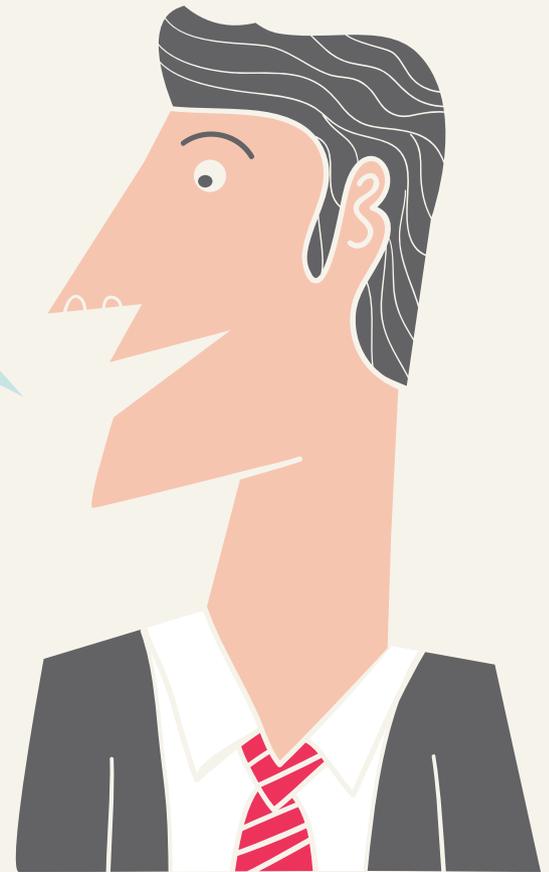
se descuide da data de seu vencimento o mesmo contrato passa a vigorar como um contrato de trabalho por prazo indeterminado, ocasionando o aviso prévio.

### Com quanto tempo de antecedência o aviso deve ser comunicado?

O tempo mínimo que deverá ser observado varia conforme cada caso. O mínimo é de 30 (trinta) dias, no caso de empregados com até 1 (um) ano na empresa. A partir daí deverão ser somados 3 (três) dias por ano de serviço na mesma empresa. Esta soma está limitada a 90 (noventa) dias no total.

### Como se calcula o aviso prévio?

A Súmula 380 do TST estabelece que “Aplica-se a regra prevista no *caput* do art. 132 do Código Civil de 2002 à contagem do prazo do aviso prévio, excluindo-se o dia do começo e incluindo o do vencimento”.



### O que acontece se a empresa não observar esta regra?

A falta de aviso sujeita a empresa a ter de indenizar o empregado. A propósito, o aviso prévio poderá ser trabalhado ou indenizado pelo período correspondente. Ademais, é importante destacar que além da CLT a empresa não pode se descuidar das convenções ou dos acordos coletivos que, além de estabelecer multas para descumprimento de normas trabalhistas de modo geral, podem, eventualmente, prever regras sobre o aviso prévio.

### E quando o empregado se recusar a cumprir o aviso prévio?

A legislação, de uma forma geral, estabelece direitos e deveres nas relações do trabalho. Ao empregador, conforme já visto, compete o dever do aviso prévio de acordo com o tempo de empresa do empregado. Este, recusando-se ao cumprimento

do período de aviso prévio, sofrerá os descontos correspondentes, nos termos do § 2º do art. 487 da CLT. Importante destacar que pelo *caput* do art. 487, tanto empregador quanto empregado podem manifestar desejo de romper com o contrato de trabalho por prazo indeterminado. Em algumas situações o empregado solicita a dispensa do cumprimento do aviso prévio que, se for aceita pelo empregador, não poderá haver descontos.

## O tempo do aviso prévio varia conforme cada caso. O mínimo é de trinta dias, no caso de empregados com até um ano na empresa

### Como ficam as situações em que o empregado obtém recolocação no mercado de trabalho no curso do aviso prévio?

É válido registrar, em primeiro lugar, que o direito ao aviso prévio, em regra, é irrenunciável. Nestas situações o empregador poderá ou não dispensar o empregado do cumprimento do aviso prévio, ou seja, não há a obrigatoriedade de dispensa. Caso a dispensa seja concedida as verbas serão devidas. Por outro lado, havendo a negativa da parte contratante caberá ao empregado decidir se negociará um prazo para iniciar no novo emprego ou se descumprirá o aviso, hipótese em que as verbas correspondentes serão descontadas. Sobre o assunto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula 276, com a seguinte disposição: “O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exige o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego”.

### E a situação do aviso prévio dado no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base da respectiva categoria?

Sobre esta situação o TST também já se pronunciou, tendo editado a Súmula 182, que diz: “O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei nº 6.708/1979”. Destaca-se, ainda, que o empregador deve ter atenção aos termos da Convenção Coletiva de Trabalho a que estiver vinculado o empregado, pois, em alguns casos, este prazo pode ter sido dilatado e terá incidência correspondente.

### Se o empregado sofrer acidente de trabalho no curso do aviso prévio, o que o empregador deve fazer?

Em relação a esta hipótese, é aplicável a Súmula 378, do TST, que em seu inciso II diz: “II – São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego”. Logo, o acidente de trabalho no curso do aviso prévio interrompe o aviso e tem por consequência a estabilidade provisória de 12 (doze) meses. Outra pertinente ao tema é a Súmula nº 371, cuja redação é a seguinte: “A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário”. A propósito, destaca-se que a recente Medida Provisória nº 664/2014 alterou o prazo de 15 (quinze) dias para 30 (trinta) dias – regra que passou a vigorar em 1/3/2015. Logo, os trinta primeiros dias de afastamento do empregado em razão de acidente de trabalho são garantidos pela empresa.



### Tratando-se de empregado em cargo de confiança, cuja jornada é diferenciada em razão da função, aplicam-se as regras de redução de jornada?

Estas regras não são aplicadas para cargos de confiança, como o cargo de gerente, por exemplo, a teor do inciso II do art. 62 da CLT.

### O empregador pode se arrepender do aviso prévio concedido e voltar atrás em sua decisão?

Nos termos do art. 489, da CLT, o empregador arrependido poderá reconsiderar sua decisão antes do término do prazo, hipótese em que dependerá da aceitação do empregado sobre o cancelamento da demissão. Uma vez aceito o pedido de reconsideração ou havendo a continuação dos serviços, o contrato de trabalho seguirá como se não tivesse ocorrido o aviso prévio.

### Qual é a obrigação do empregador quando a rescisão do contrato de trabalho ocorre por culpa recíproca?

Este é outro ponto já abordado em diversas decisões dos tribunais trabalhistas que originaram a Súmula 14 do TST. Nos termos dessa súmula: “Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais”. [&]

**TRF3****COMPANHIA NÃO DEVE RECOLHER TRIBUTOS SOBRE AFASTAMENTO**

O juiz federal Clécio Braschi, titular da 8ª Vara Federal Cível em São Paulo (SP), atendeu ao pedido de uma empresa e, liminarmente, suspendeu a exigibilidade dos valores relativos às contribuições previdenciárias (cota patronal, SAT/RAT e terceiros/Sistema S) sobre os valores pagos aos seus empregados durante os primeiros trinta dias do afastamento da atividade por motivo de doença ou de acidente de trabalho ou de qualquer natureza.

Segundo a empresa, a não exigibilidade do crédito tributário está prevista na nova

redação dada pela Medida Provisória nº 664/2014, que alterou a Lei nº 8.213/1991.

O magistrado observou a orientação do Superior Tribunal de Justiça (STJ), que pacificou o entendimento pela não incidência da contribuição previdenciária sobre os valores pagos no período que antecede a concessão do auxílio-doença e/ou auxílio-acidente (REsp 1203180/RS).

“A fundamentação exposta na petição inicial é juridicamente relevante com relação ao pedido de concessão de medida liminar para suspender a exigi-

bilidade dos valores que está por vencer das contribuições previdenciárias em questão, por vigorar no Superior Tribunal de Justiça a interpretação de que os valores pagos a título de auxílio-doença e de auxílio-acidente, no período de afastamento anterior à concessão de benefício pela Previdência Social, não têm natureza remuneratória e sim indenizatória. Não sendo considerados contraprestação pelo serviço realizado pelo segurado, deixam de se enquadrar na hipótese de incidência prevista para a contribuição previdenciária”, afirmou o juiz. Processo: 0002553-09-2015.403.6100. [&]

*Fonte: Tribunal Regional Federal da 3ª Região – adaptado*

**TST****EMPRESA É ABSOLVIDA DE MULTA POR NÃO CUMPRIR COTA DE DEFICIÊNCIA**

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho não acolheu recurso da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (União) contra decisão que absolveu uma empresa, de Alagoas, de multa por não ter cumprido a cota para trabalhadores reabilitados ou com deficiência. A empresa conseguiu comprovar que fez o possível para cumprir o percentual de 2% a 5% previsto no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, mas não surgiram interessados em ocupar as vagas.

Numa visita de fiscalização, um auditor do trabalho constatou que a empresa contava com 470 empregados, e que por isso era necessária a presença de pelo menos 15 empregados reabilitados ou com deficiência, mas não havia nenhum. Diante da ilegalidade, foi lavrado auto de infração e aplicada multa.

A empresa recorreu à Justiça do Trabalho e afirmou que já havia feito diversas

solicitações à agência do Sistema Nacional de Emprego em Alagoas (SINE-AL) para que enviasse currículos de trabalhadores naquelas condições. “Estamos nos esforçando, mas a maioria não tem interesse em ocupar a vaga que oferecemos, pois alguns estão recebendo benefícios e outros já estão trabalhando”, justificou.

O juízo da 7ª Vara do Trabalho de Maceió reconheceu a boa-fé dos empregadores, mas manteve a multa. O Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região (AL), em recurso ordinário, afastou a penalidade por entender que a empresa conseguiu comprovar ter feito o que estava ao seu alcance para cumprir a legislação.

No recurso ao TST, a União alegou que a lei não faz qualquer ressalva, sendo obrigação de todo empregador promover as adequações necessárias ao preenchimento das

vagas destinadas a deficientes, o que inclui o oferecimento de funções compatíveis com as limitações desses trabalhadores, não necessariamente voltadas à atividade-fim da empresa.

O relator do processo, ministro José Roberto Freire Pimenta, observou que, diante do quadro descrito pelo TRT, não há como penalizar a empresa pelo não preenchimento da cota. “A reserva dessas vagas não é para qualquer portador de deficiência, e sim para aqueles trabalhadores reabilitados ou os portadores de deficiência que possuam alguma habilidade para o trabalho, ou seja, cuja deficiência permita o exercício de uma atividade.” E, no caso, a empresa empreendeu todos os esforços ao seu alcance necessários ao atendimento do comando legal. “Há muitos precedentes de casos nesse sentido e a decisão foi acertada”, concluiu (TST-RR-505-97.2012.5.19.0007). [&]

*Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – adaptado*



## SEGURANÇA JURÍDICA PARA AS SOCIEDADES UNIPROFISSIONAIS

**M**esmo amparadas por lei federal, as sociedades uniprofissionais (SUPs) têm atuado em um cenário de grande insegurança jurídica, sendo marginalizadas e obtendo tratamento análogo ao de sonegadores e fraudadores por muitos governos municipais, situação que tem feito o Sescos-SP (Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias e Pesquisas) e diversas outras entidades se unirem em sua defesa.

Formadas por sócios que exercem a mesma atividade de profissional liberal, como

contadores, médicos, arquitetos, auditores, advogados e engenheiros, as SUPs conquistaram legalmente o direito de recolher o Imposto sobre Serviços (ISS) em valor fixo para cada profissional habilitado em virtude do caráter pessoal e da responsabilidade de cada um pelo trabalho prestado.

Apesar disso, em seu desejo de arrecadação, muitas administrações municipais de todo o País estão desenquadrando sumariamente estas organizações, baseando-se em critérios subjetivos e arbitrários de fiscalização, sem sustentação lógica ou jurídica, e promovendo distinções que não existem legalmente.

A identificação do caráter empresarial justificada muitas vezes pela fiscalização não se sustenta, pois é o contador, e não a sociedade, que responde por um balanço; é um médico, um veterinário ou um engenheiro o responsável por um laudo; ou o advogado que assina um recurso. E por este aspecto personalíssimo e de responsabilidade integral e ilimitada, nada mais justa a cobrança do tributo por profissional habilitado.

O descadastramento desenfreado e sem restrições da sociedade uniprofissional, pela mesma prefeitura que a enquadrou no regime diferenciado, somado à cobrança do ISS sobre o faturamento retroativo aos últimos cinco anos, além de multa e juros, está ameaçando a sobrevivência de muitas destas organizações. E como cobrar a SUP pelo seu faturamento se a própria administração municipal concedeu a ela o recolhimento fixo? Se não houve a homologação expressa, no mínimo há uma homologação tácita dos recolhimentos efetuados?

A fiscalização tem utilizado recorrentemente critérios não previstos em lei para alterar sumariamente e subjetivamente a forma de recolhimento do ISS, deixando o contribuinte em total insegurança jurídica. Por tudo isso, o Sescos-SP uniu-se às demais entidades do Fórum Permanente em Defesa do Empreendedor e lançou um manifesto contra o movimento de desenquadramento das sociedades uniprofissionais, que se traduz no aumento de arrecadação.

Estamos lutando pela legitimidade das SUPs, por segurança jurídica, por suspensão dos desmandos da fiscalização e pela publicação de regulamento com regras claras e objetivas.

Na capital paulista, estivemos em audiência com os vereadores para explicar os prejuízos desta situação às sociedades uniprofissionais e à própria cidade, afinal, as profissões regulamentadas são grandes agentes da prestação de serviços e do desenvolvimento. Entregamos o documento à presidente em exercício da Câmara Municipal, Edir Sales, que manifestou total apoio à causa, e a todo o corpo legislativo.

Jamais adotariamos ou apoiariamos um movimento que se negasse ao pagamento de qualquer tributo. Somos pela legalidade e é exatamente por isso que levantamos a bandeira da legitimidade das sociedades uniprofissionais, que muitas vezes vêm sendo tratadas como infratoras, e não como partícipes do desenvolvimento dos municípios, dos Estados e do País, como de fato são. [8]

**Sérgio Approbato Machado Júnior – presidente do Sescos-SP e da Aescos-SP**

### LEMBRETES

#### ECD E ECF 2015 – PRAZO DE ENTREGA

*As empresas obrigadas a entregar a Escrituração Contábil Digital (ECD) deverão transmitir as informações relativas ao ano de 2014 até o dia 30/6/2015. A ECD compreende a versão digital dos seguintes livros: Diário, Razão e Balançetes, Balanços e fichas de lançamento comprobatórias dos assentamentos. Com relação à Escrituração Contábil Fiscal (ECF), o prazo final é 30/9/2015. A ECF contempla todas as operações que influenciam a composição da base de cálculo e o valor devido do IRPJ e CSLL, dispensando a escrituração do Lalur em meio físico e a entrega da DIPJ.*

#### REDUÇÃO DAS MULTAS – MEI, ME OU EPP

*O Comitê Gestor do Simples Nacional editou a Recomendação CGSN nº 5/2015, orientando os entes federados (União, Estados e Municípios) a estabelecer, a partir de 1º de janeiro de 2016, redução das multas por descumprimento de obrigações acessórias devidas pelo microempreendedor individual (MEI); microempresa (ME) ou empresa de pequeno porte (EPP), nos termos do art. 38-B da Lei Complementar 123/2006, acrescentado pela LC 147/2014. Assim, devem ser fixados valores específicos e mais favoráveis ou redução de 90% da multa para o MEI e de 50% para a ME ou EPP.*

MAIO  
2015

07

**FGTS**  
COMPETÊNCIA 04/2015

15

**COFINS/CSL/PIS-PASEP**  
RETENÇÃO NA FONTE  
PERÍODO 16 A 30/04/2015

**PREVIDÊNCIA SOCIAL**  
CONTRIBUINTE INDIVIDUAL  
COMPETÊNCIA 04/2015

20

**PREVIDÊNCIA SOCIAL**  
EMPRESA  
COMPETÊNCIA 04/2015

**IRRF**  
COMPETÊNCIA 04/2015

**SIMPLES NACIONAL**  
COMPETÊNCIA 04/2015

25

**COFINS**  
COMPETÊNCIA 04/2015

**PIS-PASEP**  
COMPETÊNCIA 04/2015

**IPI**  
COMPETÊNCIA 04/2015

29

**COFINS/CSL/PIS-PASEP**  
RETENÇÃO NA FONTE  
PERÍODO 1 A 15/05/2015

**CSL**  
COMPETÊNCIA 04/2015

**IRPF**  
CARNÊ-LEÃO  
COMPETÊNCIA 04/2015

**IRPJ**  
COMPETÊNCIA 04/2015

## IMPOSTO DE RENDA

Lei Federal nº 12.469/2011 (MP 670/2015)  
estabelece novos valores, a partir de 1/4/2015)  
CÁLCULO DO RECOLHIMENTO  
MENSAL NA FONTE

BASES DE CÁLCULO [R\$]	ALÍQUOTA	PARC. DEDUZIR
ATÉ 1.903,98	-	-
DE 1.903,99 ATÉ 2.826,65	7,5%	R\$ 142,80
DE 2.826,66 ATÉ 3.751,05	15,0%	R\$ 354,80
DE 3.751,06 ATÉ 4.664,68	22,5%	R\$ 636,13
ACIMA DE 4.664,69	27,5%	R\$ 869,36

### DEDUÇÕES:

**A.** R\$ 189,59 POR DEPENDENTE; **B.** PENSÃO ALIMENTAR INTEGRAL; **C.** R\$ 1.903,98 PARA APOSENTADOS, PENSIONISTAS E TRANSFERIDOS PARA A RESERVA REMUNERADA QUE TENHAM 65 ANOS DE IDADE OU MAIS; **D.** CONTRIBUIÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL; **E.** R\$ 3.561,50 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 2015  
[PORTARIA INTERMINISTERIAL  
Nº 13/2015 C.C. ART. 90 DO ADCT]

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO [R\$]	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS [1 E 2]
ATÉ 1.399,12	8%
DE 1.399,13 ATÉ 2.331,88	9%
DE 2.331,89 ATÉ 4.663,75	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\$]

788,00

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2015 [DECRETO Nº 8.381/2014]

## SALÁRIO MÍNIMO estadual [R\$]

1 905,00

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2015  
[LEI ESTADUAL  
Nº 15.624/2014]

2 920,00

OS PISOS SALARIAIS MENSIS 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 E A SERVIDORES PÚBLICOS ESTADUAIS E MUNICIPAIS, BEM COMO A CONTRATOS DE APRENDIZAGEM REGIDOS PELA LEI FEDERAL Nº 10.097/2000.

## SALÁRIO família [R\$]

até 725,02

▶ 37,18

de 725,03

até 1.089,72 ▶ 26,20

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2015  
[PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 13/2015]

## COTAÇÕES

	fevereiro	março	abril
TAXA SELIC	0,82%	1,04%	-
TR	0,0168%	0,1296%	0,1074%
INPC	1,16%	1,51%	-
IGPM	0,27%	0,98%	-
TBF	0,7669%	0,9206%	0,8982%
UFM	R\$ 129,60	R\$ 129,60	R\$ 129,60
UFESP (ANUAL)	R\$ 21,25	R\$ 21,25	R\$ 21,25
UPC (TRIMESTRAL)	R\$ 22,55	R\$ 22,55	R\$ 22,60
SDA	2,7194	2,7531	2,7867
POUPANÇA	0,5169%	0,6302%	0,6079%
IPCA	1,22%	1,32%	-

**OBS:** ÍNDICES ATUALIZADOS ATÉ O FECHAMENTO DESTA EDIÇÃO, EM 28/4/2015.