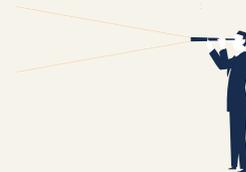


## DIVULGADO CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO DO ESOCIAL



**eSocial** – Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – é um instrumento para unificar a prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, que padroniza sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo Ambiente Nacional.

Tal instrumento será composto pelas seguintes informações:

- dados cadastrais dos empregadores, inclusive domésticos, da empresa e equiparados e dos segurados especiais;
- dados cadastrais e contratuais de trabalhadores, incluídos os relacionados ao registro de empregados;
- dados cadastrais, funcionais e remuneratórios dos servidores titulares de cargos efetivos amparados em regime próprio de previdência social, de todos os poderes, órgãos e entidades do respectivo ente federativo, suas autarquias e fundações, dos magistrados, dos membros do Tribunal de Contas, dos membros do Ministério Público e dos militares;
- dados cadastrais dos dependentes dos empregados, inclusive domésticos, dos trabalhadores avulsos e dos segurados dos regimes geral e próprios de previdência social;

- dados relacionados às comunicações de acidente de trabalho, às condições ambientais do trabalho e do monitoramento da saúde do trabalhador e dos segurados do regime próprio;
- dados relacionados à folha de pagamento e outros fatos geradores, bases de cálculo e valores devidos de contribuições previdenciárias, contribuições sociais de que trata a Lei Complementar nº 110/2001, contribuições sindicais, FGTS e imposto sobre renda retido na fonte;
- outras informações de interesse dos órgãos e entidades integrantes do Comitê Gestor do eSocial, no âmbito de suas competências.

As micros e pequenas empresas terão à disposição, no ambiente do eSocial, sistema eletrônico online gratuito para inserção de dados, geração e transmissão de arquivos. Já o Microempreendedor Individual (MEI) terá módulo específico.

Segue abaixo cronograma de implantação e prazo de envio das informações.

As informações prestadas substituirão, na forma e no prazo a serem divulgados, a entrega das mesmas informações na Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP) e em outros formulários e declarações a que estão sujeitos os empregadores.

Informações poderão ser conferidas no portal eletrônico [www.esocial.gov.br](http://www.esocial.gov.br). [&]

EMPREGADOR	INFORMAÇÕES	COMPETÊNCIA	PRAZO DE ENVIO
Empregador com faturamento acima de R\$ 78 milhões em 2014	Informações em geral, exceto os dados sobre ambiente, saúde e acidente do trabalhador	9/2016	7/10/2016
	Tabela de ambientes de trabalho, comunicação de acidente de trabalho, monitoramento da saúde do trabalhador e condições ambientais do trabalho	1/2017	7/2/2017
Demais empregadores, inclusive MEI, ME, EPP, empregador doméstico, segurado especial e produtor rural	Informações em geral, exceto os dados sobre ambiente, saúde e acidente do trabalhador	1/2017	7/2/2017
	Tabela de ambientes de trabalho, comunicação de acidente de trabalho, monitoramento da saúde do trabalhador e condições ambientais do trabalho	7/2017	7/8/2017

&

# 2

## TIRE SUAS DÚVIDAS

Como funciona o Plano de Proteção ao Emprego

# 4

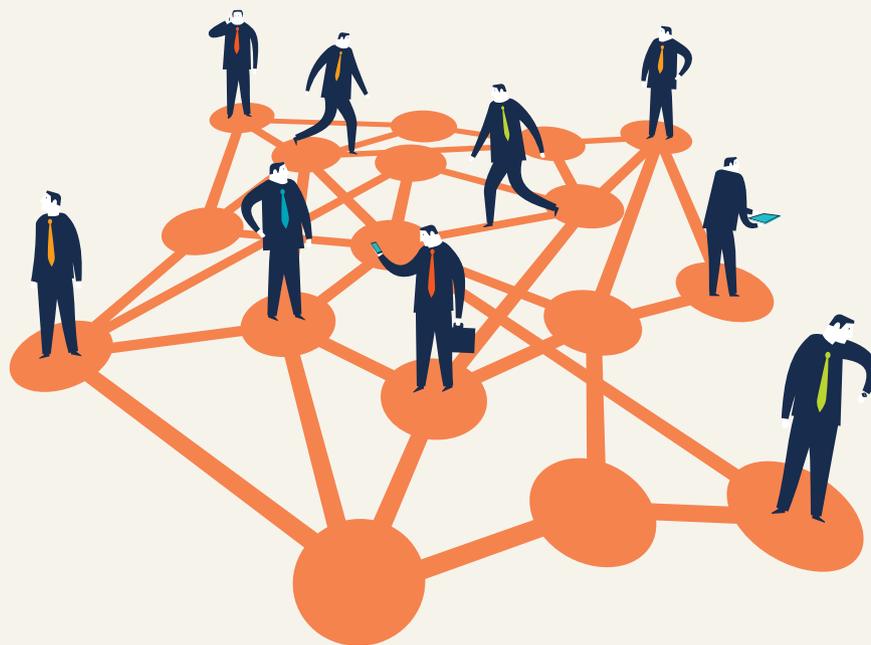
## DIRETO DO TRIBUNAL

Vínculo empregatício é negado a gerente

# 5

## TRIBUNA CONTÁBIL

MP 685 traz nova obrigação acessória



## COMO FUNCIONA O PLANO DE PROTEÇÃO AO EMPREGO

**A** crise econômica enfrentada pelo Brasil resultou na edição da Medida Provisória de nº 680, publicada em 6 de julho, e que estabelece o Programa de Proteção ao Emprego (PPE).

O programa, regulamentado pelo Decreto nº 8.479/2015, tem como finalidade desestimular as demissões mediante medidas de recuperação econômico-financeiras das empresas.

As companhias poderão aderir ao programa até 31 de dezembro de 2015, podendo assim reduzir, temporariamente, a jornada de trabalho de seus empregados, com redução proporcional do salário.

O governo, por sua vez, utilizará recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) para compensar parte da remuneração reduzida do empregado.

As empresas que aderirem ao PPE prestarão informações sob as penas da lei e terão seus pedidos processados com sigilo, nos termos da legislação aplicável, tão somente para gestão e avaliação do programa. Para mais informações confira as perguntas e respostas a seguir apresentadas com base nas orientações extraídas do portal do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) <http://portal.mte.gov.br/spetr/perguntas-e-respostas.htm>

**Como poderão ser realizadas as adesões ao PPE?**

Para solicitar adesão ao Programa de Proteção ao Emprego (PPE), a empresa interessada deve seguir alguns passos, como registrar o Acordo Coletivo de Trabalho Específico (ACTE) no Sistema Mediador do portal do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) na internet e efetuar o cadastro da Solicitação de Adesão ao PPE na página do portal Mais Emprego. Para facilitar o processo, o MTE disponibilizou um vídeo tutorial, que pode ser acessado pelo link [https://www.youtube.com/watch?v=twxoj\\_TRjkk](https://www.youtube.com/watch?v=twxoj_TRjkk)

### **Quais as principais exigências para as empresas aderirem ao PPE?**

As empresas deverão comprovar o registro do CNPJ de pelo menos dois anos, regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), sua situação de dificuldade econômico-financeira, com base de informações definidas pelo Comitê do Programa de Proteção ao Emprego (CPPE), criado pelo Decreto que regulamentou o PPE, e a existência de acordo coletivo de trabalho específico, registrado no MTE.

### **O que ocorre durante a adesão ao PPE?**

No período de adesão ao PPE, os empregados beneficiários têm jornada de trabalho reduzida, em até 30%, com redução pro-

porcional do salário. Durante o programa, os empregados beneficiados recebem compensação pecuniária de até 50% do valor da redução salarial, limitado ao montante correspondente a 65% da parcela máxima do benefício do seguro-desemprego. A empresa fica impedida de demitir arbitrariamente ou sem justa causa no período de adesão; e após o seu término, pelo prazo equivalente a um terço do referido período.

### **Quais as vantagens do PPE?**

O programa pode viabilizar a preservação dos empregos, representar um folêgo para a recuperação econômico-financeira das empresas e contribuir para sustentar a demanda agregada em momentos de adversidade.

### **Todas as empresas poderão aderir ao PPE?**

Sim. Todas as empresas que atenderem aos critérios estabelecidos pelo programa poderão solicitar adesão ao PPE.

### **A empresa que aderir ao PPE poderá reduzir salário e jornada sem consultar os trabalhadores?**

A primeira condição para a empresa solicitar adesão ao PPE é a aprovação de Acordo Coletivo de Trabalho Específico, firmado entre o sindicato de trabalhadores repre-

sentativo da categoria e a empresa, aprovado em assembleia dos trabalhadores alcançados pelo programa.

**No caso de a empresa aderir, com a aprovação sindical, e precisar contratar, ela pode incluir trabalhadores e manter a jornada reduzida? Ou seja, pode haver contratações com jornada reduzida?**

No período de adesão ao PPE, a empresa não poderá contratar empregados para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas pelos trabalhadores abrangidos pelo programa, exceto nos casos de reposição ou aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem na empresa, nos termos do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde que o novo empregado também seja abrangido pela adesão.

**Quais cuidados as empresas devem tomar ao realizar a adesão ao PPE?**

**IMPORTANTE:** em que pese as boas intenções do programa, a decisão em aderir deve ser bem planejada, isso porque as empresas que aceitarem não poderão realizar demissões no período do programa, sob pena de exclusão. Com o afastamento, as empresas poderão enfrentar controvérsias na Justiça do Trabalho, uma vez que as reduções previstas poderão ser consideradas revogadas nessa hipótese.

**A adesão ao PPE está sujeita ao Acordo Coletivo de Trabalho Específico com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria?**

Caso os trabalhadores não aceitem que haja a redução da jornada de trabalho, não será firmado Acordo Coletivo de Trabalho Específico e, portanto, a empresa não poderá aderir ao PPE.

**Como funcionará a compensação prestada pelo governo?**

Um trabalhador que cumpra jornada de 40 horas semanais e receba salário de R\$ 1,5 mil, terá redução de 30%. Passará a cumprir jornada de 28 horas e receberá da empresa R\$ 1.050 + complementação de R\$ 225 pelo be-

nefício do PPE. Assim, o trabalhador receberá, no período de adesão da empresa ao programa, o valor de R\$ 1.275.

**Como o trabalhador receberá o benefício complementar do governo?**

A empresa cuja adesão ao PPE for aprovada receberá repasse financeiro da Caixa Econômica Federal, que fará o pagamento do complemento diretamente na folha dos seus empregados.

**A empresa que for impedida de ingressar no PPE poderá apresentar algum tipo de recurso?**

A empresa que não atender aos critérios estabelecidos poderá apresentar recurso à Secretaria Executiva do Comitê do PPE.

**O principal critério para adesão ao PPE é o volume de demissões no último ano? E a questão orçamentária?**

O PPE é um programa preventivo que busca evitar que as demissões de trabalhadores ocorram. Todos os critérios previstos serão considerados, não havendo hierarquia de importância entre eles.

**Como ficam os terceirizados?**

Os trabalhadores terceirizados não fazem parte do quadro de pessoal das empresas aderentes. Portanto, não estão relacionadas no Acordo Coletivo de Trabalho Específico.

**E os direitos trabalhistas?**

Todos os direitos trabalhistas dos empregados estão preservados.

**Todos os cargos estão na proposta?**

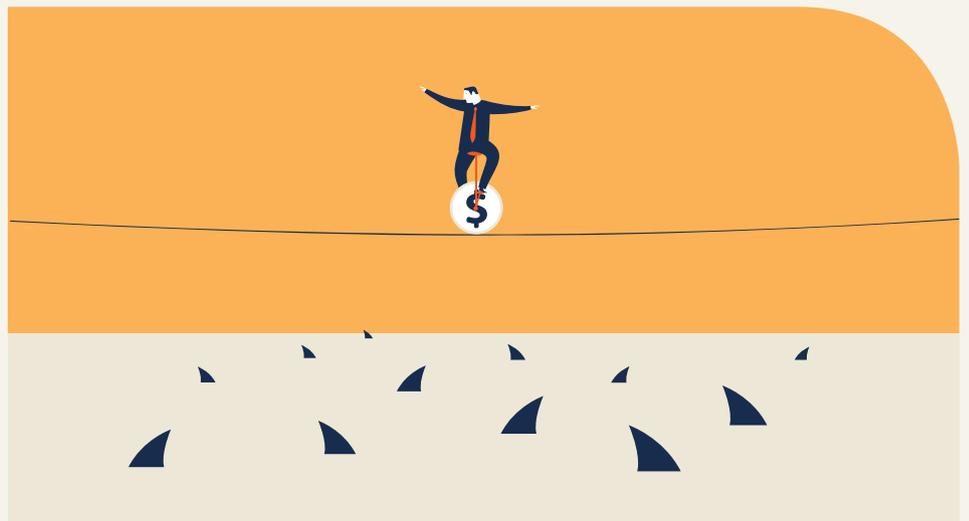
Cabe à empresa e ao sindicato estabelecerem no Acordo Coletivo de Trabalho Específico os setores e os trabalhadores que serão abrangidos pelo programa.

**O PPE diminuirá benefícios como vale-transporte, alimentação e licença médica?**  
Não.

**O PPE é mais vantajoso que o *layoff*? Por quê?**

Sim, por não ocorrer quebra do vínculo empregatício e pela manutenção do trabalhador no posto de trabalho, pronto para a retomada da produção. Para o governo, os gastos com pagamento dos benefícios do PPE são menores que os gastos com o pagamento da Bolsa Qualificação (*layoff*).

Outras informações poderão ser obtidas no portal do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo válido reiterar que as empresas planejem cuidadosamente a adesão, que nessas condições poderá representar importante ajuste para o enfrentamento da crise e manutenção da produtividade, sem custos de folha de pagamento decorrentes de demissões e futuras contratações. [&]



## STJ

## FIADOR É MANTIDO EM PRORROGAÇÃO DE DÍVIDA

O contrato bancário tem por característica a longa duração, com renovação periódica e automática. Nesse caso, a fiança também é prorrogada, mesmo sem autorização expressa do fiador, desde que previsto em cláusula contratual.

O entendimento é da Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ), que estendeu aos contratos bancários a tese já adotada para fianças em contrato de locação. A decisão, por unanimidade dos votos, unifica as posições da Terceira e Quarta Turmas, até então divergentes.

No recurso analisado pela seção, os correntes eram sócios da empresa que firmou empréstimo com um banco, para compor o seu capital de giro, razão pela qual foi afastada a eventual aplicação do Código de Defesa do Consumidor. Em razão da condição de societários, assumiram a fiança, co-

mo é hábito em acordos de mútuo bancário. Diante da inadimplência, o banco ajuizou ação de embargo contra ambos.

Os sócios devedores também foram à Justiça para se livrarem da garantia e anularem a cláusula que impedia a renúncia à condição de fiadores. Para eles, a dívida venceu sem que tivessem sido comunicados da inadimplência. Assim, não poderiam ser responsabilizados perpetuamente por obrigações futuras, resultantes da prorrogação do contrato por prazo determinado.

O ministro Luiz Felipe Salomão, relator do processo, lembrou que, até novembro de 2006, era irrelevante a existência da cláusula que prevê a prorrogação da fiança, uma vez que não se admitia a responsabilização do fiador em caso de aditamento do contrato de locação ao qual não anuiu por escrito. Contudo, com o julgamento do

EREsp 566.633, ocorrido naquele ano, o STJ passou a permitir o prolongamento desde que previsto no contrato.

Enquanto o artigo 39 da Lei de Locações determina que “qualquer das garantias da locação se estende até a efetiva devolução do imóvel”, o artigo 819 do Código Civil (CC) estabelece que a obrigação fidejussória [caução pessoal] não aceita interpretação extensiva. Para o relator, isso significa apenas que o fiador responde precisamente por aquilo que se obrigou a garantir. Ele destacou que se o avalista quiser, este pode cancelar a fiança que tiver assinado por tempo indeterminado sempre que lhe convier, conforme autoriza o artigo 835 do CC. Resp. 1.253.411. [&]

*Fonte: Superior Tribunal de Justiça – adaptado*

## TST

## TRIBUNAL NÃO RECONHECE VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE SÓCIO

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento [manifestação favorável] a agravo de um gerente que buscava o reconhecimento de vínculo empregatício com determinada empresa. De acordo com o Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, o grupo empresarial ao qual a loja pertencia era formado por integrantes da família do trabalhador.

Conforme a alegação do requerente, este foi admitido em 1983 como vendedor e posteriormente se tornou gerente. Em 2007, passou a exercer as mesmas atividades por meio de pessoa jurídica para “mascarar a relação de emprego”, já que a subordinação se

manteve. Ele requisitou a anulação da dispensa e as verbas trabalhistas.

O juízo da 21ª do Trabalho de Salvador (BA) chegou à conclusão de que, mesmo tendo sido empregado, a relação passou a ser de sociedade empresarial, uma vez que o sogro, a sogra e o cunhado eram sócios de outra empresa do grupo. De acordo com o juízo de origem, as provas confirmaram que ele possuía liberdade na sua rotina e mantinha um padrão remuneratório acima da média da categoria. A sentença foi mantida pelo TRT da 5ª Região (BA).

No agravo de instrumento pelo qual pretendia o exame do recurso de revista pelo

TST, o gerente alegou omissão do TRT diante de provas que comprovariam sua condição de empregado e a subordinação. O relator do agravo, desembargador convocado Cláudio Armando Couce de Menezes, considerou que o acórdão regional foi bem fundamentado e não se omitiu diante do conjunto de provas apresentado por ele e pela empresa.

O relator ressaltou a ausência dos requisitos para a comprovação de relação trabalhista, como a prestação de serviços não eventual (artigo 3º da CLT: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”). A decisão foi unânime. Processo: AIRR – 570-06.2013.5.05.0021. [&]

*Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – adaptado*



## NOVA EXIGÊNCIA FISCAL COM A MP 685

**E**m tempos de crise, é natural, e até mesmo importante, que as empresas recorram a alguns mecanismos, desde que sejam legais, visando a redução da carga tributária e também dos gastos com o cumprimento de determinações fiscais e a burocracia.

Para nossa surpresa, em meio a uma das maiores crises da história do País, surge a Medida Provisória 685, publicada na edição de 22 de julho do Diário Oficial da União, mais uma ação com viés arrecadatório adotada pelo governo e que impacta negativamente um dos mais eficazes recursos do empreendedorismo para a diminuição da carga de impostos: o planejamento tributário.

A referida MP instituiu uma nova obrigação acessória para as empresas, mais uma sigla para se juntar às do extenso rol a que o contribuinte tem de lidar. Trata-se da Declaração de Planejamento Tributário (Deplan), que obriga a informação à Receita Federal do Brasil de todas as informações a respeito das operações que acarretem supressão, redução ou diferimento de tributos, até o dia 30 de setembro do ano subsequente.

Mais uma exigência fiscal que vem na contramão da tão necessária simplificação pleiteada pela sociedade. Contudo, o agravante dessa novidade é a instalação de uma posição totalmente frágil para a empresa, que poderá dar munição para que o Fisco se volte contra ele. Em nosso País, prevalece a máxima de que o contribuinte é sempre sonegador e disposto a fraudes, e sabemos que o governo não olhará para esses dados com a isenção devida. Somado a isso, imaginemos que a intenção do Fisco seja reduzir as brechas legais e dificultar cada vez mais a realização do planejamento tributário e, conseqüentemente, o aumento da arrecadação com o bloqueio da redução da carga tributária das organizações.

Isso sem contar a subjetividade e a imprecisão de termos da medida provisória, que, mesmo com uma futura regulamentação da RFB, deixam o contribuinte à mercê do Fisco. Lembrando que ele estará sujeito à multa qualificada de 150% com a identificação de omissão dolosa visando a sonegação. E quem classificará se a ausência de um dado tem esse caráter?

O próprio Fisco. Esse cenário certamente acarretará em milhares de litígios e uma grande corrida e inchaço do Judiciário brasileiro.

É evidente também o caráter inconstitucional da medida provisória, que afronta os princípios do contraditório e da ampla defesa, duas garantias do contribuinte, e até mesmo o seu próprio meio, tendo em vista que a ausência de uma MP é o caráter relevante e urgente do tema tratado.

E como se a situação não pudesse piorar, a MP acrescenta uma “cereja no bolo” ao autorizar ainda a atualização monetária de 11 taxas de supervisionamento, em diversas áreas.

Enfim, a MP 685 vai contra tudo o que o empreendedor precisa para superar este momento de crise, sobreviver, atingir o crescimento e ajudar no desenvolvimento do País. Agora, ao lado de problemas como inibição do mercado, alta do dólar, ausência de investimentos e tantos outros, ainda terá a burocracia e sua carga tributária aumentada.

O texto ainda deve passar pelo Congresso Nacional para sua conversão em lei. Portanto, precisamos nos posicionar e mostrar nosso descontentamento com os termos dessa medida provisória. Esperamos do governo apoio e incentivo em meio a esse cenário de incertezas, e não ao contrário. Afinal, o fracasso das empresas é o fracasso de toda a Nação. [&]

**Sérgio Approbato Machado Júnior,**  
presidente do Sescon-SP e da Aescon-SP

## LEMBRETES

### CONSOLIDAÇÃO DO REFIS DA COPA

*O contribuinte que aderiu ao parcelamento de tributos federais, conhecido como Refis da Copa, de que trata a Lei nº 12.996/2014, cujo prazo encerrou no dia 1º de dezembro de 2014, deverá selecionar os débitos que deseja incluir no parcelamento e o número de prestações pretendidas.*

*O prazo para consolidação dos débitos ocorrerá nos seguintes períodos:*

*de 8 a 25 de setembro de 2015, pessoas jurídicas em geral; e de 5 a 23 de outubro de 2015, pessoas físicas e pessoas jurídicas optantes pelo Simples Nacional e as omissas na apresentação da DIPJ ano-calendário 2014.*

### E-FINANCEIRA

*A Receita Federal instituiu uma nova obrigação acessória, denominada e-Financeira, que deverá ser transmitida no ambiente do SPED, a partir da competência de dezembro de 2015, cujo prazo será até o último dia útil de maio de 2016.*

*As informações do primeiro semestre deverão ser transmitidas até o último dia útil de agosto; e as do segundo semestre até o último dia útil de fevereiro.*

*Deverão apresentar a e-Financeira, entre outros, os bancos, seguradores, corretoras de valores, distribuidores de títulos e valores mobiliários, administradores de consórcio e as entidades de previdência complementar.*

SETEMBRO  
2015

04

FGTS  
COMPETÊNCIA 8/2015IRRF  
EMPREGADO DOMÉSTICO  
COMPETÊNCIA 8/2015

08

PREVIDÊNCIA SOCIAL  
EMPREGADOR DOMÉSTICO  
COMPETÊNCIA 8/2015

15

PREVIDÊNCIA SOCIAL  
CONTRIBUINTE  
INDIVIDUAL  
COMPETÊNCIA 8/2015

18

PREVIDÊNCIA SOCIAL  
EMPRESA  
COMPETÊNCIA 8/2015IRRF  
COMPETÊNCIA 8/2015COFINS/CSL/PIS-PASEP  
RETENÇÃO NA FONTE  
COMPETÊNCIA 8/2015

21

SIMPLES NACIONAL  
COMPETÊNCIA 8/2015

25

COFINS  
COMPETÊNCIA 8/2015PIS-PASEP  
COMPETÊNCIA 8/2015IPI  
COMPETÊNCIA 8/2015

30

IRPF  
CARNE-LEÃO  
COMPETÊNCIA 8/2015CSL  
COMPETÊNCIA 8/2015IRPJ  
COMPETÊNCIA 8/2015IMPOSTO  
DE RENDALei nº 11.482/2007 (alterada Lei  
nº 13.149/2015, a partir 1º/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%	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 ALIMENTÍCIA; C. R\$ 1.903,98 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.

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

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2015  
[PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 13/2015]de 725,03 até  
1.089,72 ▶ 26,20CONTRIBUIÇÃO  
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 1º/1/08.

## COTAÇÕES

	junho	julho	julho
TAXA SELIC	1,07%	1,18%	-
TR	0,1813%	0,2305%	0,1867%
INPC	0,77%	0,58%	-
IGPM	0,67%	0,69%	-
TBF	1,0028%	1,0825%	1,0183%
UFM	R\$ 129,60	R\$ 129,60	R\$ 129,60
UFESP (ANUAL)	R\$ 21,25	R\$ 21,25	R\$ 21,25
UPC (TRIMESTRAL)	R\$ 22,60	R\$ 22,69	R\$ 22,69
SDA	2,8436	2,8646	2,8872
POUPANÇA	0,6822%	0,7317%	0,6876%
IPCA	0,79%	0,62%	-

OBS: ÍNDICES ATUALIZADOS ATÉ O FECHAMENTO DESTA EDIÇÃO, EM 21/8/2015.



Senac Sesc FECOMERCIO SP

Aqui tem a força do comércio

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

PRESIDENTE ABRAM SZAJMAN • SUPERINTENDENTE ANTONIO CARLOS BORGES • COLABORAÇÃO  
ASSESSORIA TÉCNICA • COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO TUTU • DIRETOR DE CONTEÚDO  
ANDRÉ ROCHA • EDITOR CARLOS OSSAMU • FALE COM A GENTE PUBLICACOES@FECOMERCIO.COM.BR  
RUA DOUTOR PLÍNIO BARRETO, 285 • BELA VISTA • 01313-020 • SÃO PAULO - SP • www.fecomercio.com.br