

INFORMATIVO EMPRESARIAL AOS CONTABILISTAS

---

# TOME NOTA

---

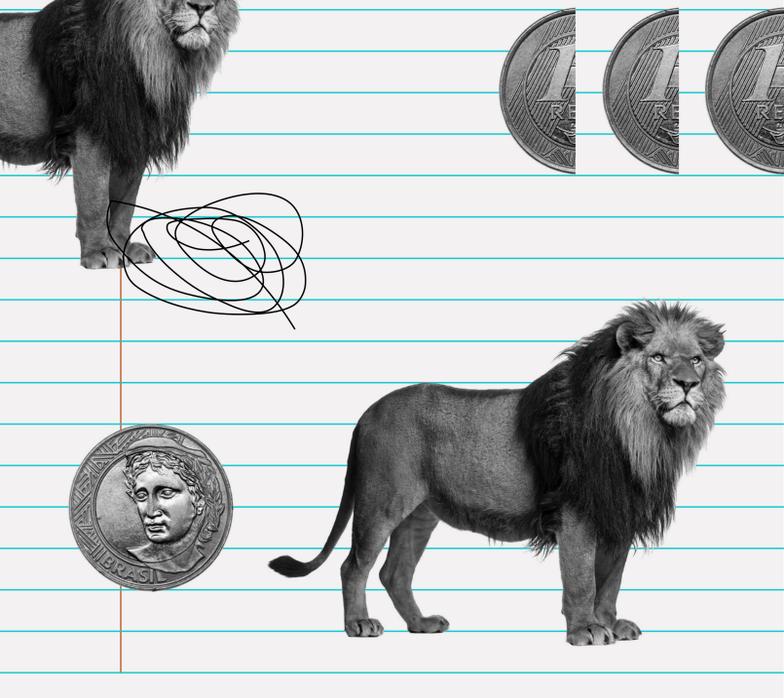
#248 | MAIO 2024

---



# NOVIDADES DA DECLARAÇÃO DO IRPF 2024

CONHEÇA AS NOVIDADES, AS REGRAS E OS PRAZOS, ALÉM DE TIRAR AS PRINCIPAIS DÚVIDAS PARA NÃO PERDER TEMPO NEM DINHEIRO



## N

No dia 31 de maio, encerra-se o prazo para a entrega da Declaração do Imposto sobre a Renda da Pessoa

Física (DIRPF) referente ao exercício de 2024, ano-calendário de 2023. Para não perder nenhum detalhe, o boletim **Tome Nota** trouxe todos os pontos importantes para realizar a declaração, inclusive as novidades deste ano, e um questionário de perguntas e respostas para sanar as dúvidas dos empresários.

Antes mesmo de iniciar os preparativos na hora de fazer a declaração, é necessário destacar que a entrega depois do prazo estipulado ou a não apresentação (se obrigatória) sujeita o contribuinte à multa de 1% ao mês-calendário, ou fração de atraso sobre o total do imposto devido, observada a multa no valor mínimo de R\$ 165,74 e máximo correspondente a 20% do imposto devido.

A DIRPF deve ser apresentada pela internet, mediante a utilização do **Programa Gerador da Declaração (PGD)** ou o acesso ao **Meu Imposto de Renda**, disponível no site da Receita Federal e em aplicativos para dispositivos móveis. Veja, a seguir, destaques para este ano.

## ALTERAÇÃO DE LIMITES

Foram atualizados os limites para entrega da declaração:

- ▶ rendimentos tributáveis: passou para R\$ 30.639,90 (antes, era R\$ 28.559,70);
- ▶ rendimentos isentos e não tributáveis: passou para R\$ 200 mil (antes, era R\$ 40 mil);
- ▶ receita bruta da atividade rural: passou para R\$ 153.199,50 (antes, era R\$ 142.798,50);
- ▶ posse ou propriedade de bens: passou para R\$ 800 mil (antes, era R\$ 300 mil).

## NOVAS HIPÓTESES DE OBRIGATORIEDADE

Foram incluídas novas hipóteses de obrigatoriedade, referente a bens e direitos no exterior:

- ▶ optar por declarar bens da entidade controlada como se fossem da pessoa física;
- ▶ ter um trust no exterior. *Trust* é uma ferramenta de planejamento patrimonial na qual se forma uma relação jurídica entre duas pessoas: o instituidor (*settlor*) e o responsável pela administração dos bens (*trustee*);
- ▶ optar por atualizar bens e direitos a valor de mercado.

## ALTERAÇÃO DAS FICHAS DA DECLARAÇÃO

Houve mudanças nas seguintes fichas:

- ▶ **Ficha de Identificação no PGD:** inserida uma pergunta se o declarante “era residente no exterior e passou a ser residente no Brasil em 2023”?;
- ▶ **Bens e Direitos (criptoativos):** inclusos códigos com a relação diretamente no programa, informações sobre custódia e obrigatoriedade do CNPJ do não custodiante;
- ▶ **Doações (desporto, reciclagem, Pronas e Pronon):** projetos desportivos e paradesportivos, até 7%; contribuições ao Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (Pronon) e ao Programa de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (Pronas), até 1%; projetos que estimulem a cadeia produtiva de reciclagem, até 6% (limite global);
- ▶ **Alimentando:** CPF obrigatório para alimentandos (quem recebe pensão alimentícia) no exterior e informações sobre a decisão judicial ou escritura pública;
- ▶ **Data de Retorno ao País (não residente):** contribuintes não residentes no País, ao apresentar declaração de ajuste anual, devem informar a data de retorno ao Brasil;
- ▶ **Identificação dos Bens da Lei 14.754/2023:** identificação dos bens no exterior que serão atualizados ou desmembrados.

## **RESTITUIÇÃO**

Quanto ao cronograma de restituições, distribuído em cinco lotes, o recebimento terá início em 31 de maio e se estenderá até 30 de setembro de 2024.

A ordem de prioridade se baseia em idade (idoso), condição de saúde (pessoas com deficiência ou moléstia grave), profissão (professores) e a modalidade de declaração (aqueles que optarem pela declaração pré-preenchida ou pela restituição via PIX).

## **DÚVIDAS FREQUENTES DOS EMPRESÁRIOS**

Na hora do preenchimento da declaração, as pessoas físicas que participam como sócios ou titulares de empresas devem se atentar ao registro correto de algumas informações específicas. A seguir, confira as principais dúvidas dos empresários.

### **DEVO INFORMAR A PARTICIPAÇÃO SOCIETÁRIA NO IR?**

Depende. Será necessário informar na ficha de **Bens e Direitos** somente quando o valor da participação societária (valor de aquisição) for igual ou superior a R\$ 1 mil.

Selecionar o grupo **03 — Participações Societárias** e o código correspondente **01 — Ações (inclusive as listadas em bolsa)**, **02 — Quotas ou quinhões de capital** ou **99 — Outras participações societárias**.

O código 01 deve ser utilizado quando se tratar de Sociedade Anônima (S/A). O código 02, mais comum, deve ser utilizado para os demais tipos societários (LTDA, Eireli, Empresário Individual etc.). O código 99 se destina a situações mais específicas, como quando o contribuinte tem participação em quadro societário de uma empresa *offshore*.

### **O QUE DEVO INFORMAR NA DESCRIÇÃO DESSE BEM?**

Informe os seguintes dados no campo **Discriminação**: razão social, CNPJ, quantidade e tipo de participação societária. Sugere-se também informar o mês e o ano em que ocorreu a aquisição.

Exemplo: participação societária da Empresa XPTO LTDA, CNPJ 00.000.000/0001-00, 1.000 quotas de capital, correspondente a R\$ 1 mil, adquiridas em fevereiro de 2023.

Lembre-se que o valor a ser informado é o de aquisição das quotas. Por isso, não informe qualquer alteração de valor em razão de uma valorização da empresa. Uma alteração dessas só deve ser declarada no IR quando houver redução ou aumento na participação societária, devidamente registrada no contrato social.

Para a participação em empresas estrangeiras, é importante lembrar que deve ser informado o valor em moeda do país em questão e o câmbio no período de aquisição, com a quantia correspondente em reais. Na página inicial do site do **Banco Central (Bacen)**, há a cotação diária dessa taxa, a PTAX. Informações sobre conversão de dólar em 2023 podem ser consultadas no **portal Gov.br**.

### **COMO DEVO INFORMAR RENDIMENTOS DE PRÓ-LABORE?**

Como o pró-labore é um rendimento tributável, deve ser informado na ficha **Rendimentos Tributáveis Recebidos de Pessoa Jurídica pelo Titular**. Nesse campo, será necessário informar o nome e o CNPJ da fonte pagadora (da empresa que pagou o benefício), o valor do rendimento e os valores de contribuição previdenciária e do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF), se houver.

### **E QUANTO AOS VALORES RELATIVOS À DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS E DIVIDENDOS?**

A distribuição de lucros e dividendos é um rendimento isento. No entanto, ainda assim, deve ser informada no campo **Rendimentos isentos e não tributáveis**. Aqui, será preciso registrar o tipo de rendimento (**código 09 — Lucros e dividendos recebidos** ou **código 13 — Rendimento de sócio ou titular de microempresa ou empresa de pequeno porte optante pelo Simples Nacional**, a depender do caso), além do nome e do CNPJ da fonte pagadora e do valor do rendimento isento.

### **COMO DEVO DECLARAR UM EMPRÉSTIMO DO SÓCIO PARA A EMPRESA?**

Quando o contribuinte pessoa física efetuar um empréstimo para a empresa (pessoa jurídica), deverá declarar essa transação como um bem a receber, no grupo **05 — Créditos** e código **01 — Empréstimos concedidos**). Sugere-se que informe, no campo **Discriminação**, razão social, CNPJ, valor, mês e ano da concessão do empréstimo.

Exemplo: empréstimo concedido à Empresa XPTO LTDA, CNPJ 00.000.000/0001-00, em outubro de 2023, no valor total de R\$ 10 mil.

Ainda que o próprio sócio da empresa tenha feito o empréstimo, essa operação deve ser registrada na declaração do IR, já que são duas pessoas distintas — física e jurídica.

Mais informações podem ser obtidas na íntegra da IN RFB 2.178/2024, disponível no **portal da Receita Federal**.

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

**QUER SABER?**  
**SENAC EAD!**



**EXTENSÃO**  
[ead.senac.br](http://ead.senac.br)



# ESTABILIDADE DA GESTANTE E OUTRAS HIPÓTESES

TEMA É FUNDAMENTAL PARA GARANTIR A DIGNIDADE HUMANA E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO À FAMÍLIA; DESCUMPRIMENTO DAS REGRAS PODE LEVAR A MULTAS PESADAS



## A

A estabilidade da gestante é um tema de grande relevância no âmbito das relações do trabalho, refletindo o compromisso da legislação em proteger a maternidade e assegurar os direitos das mulheres no mercado de trabalho. Esse direito está intrinsecamente ligado à dignidade da pessoa humana e ao princípio da proteção à família, sendo essencial para garantir a segurança e o bem-estar da gestante e do nascituro.

## FUNDAMENTOS LEGAIS

A garantia de estabilidade para a gestante está prevista no artigo 10, inciso II, alínea **b**, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988, bem como no artigo 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essas disposições legais asseguram que, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, a empregada gestante não pode ser dispensada arbitrariamente ou sem justa causa. O disposto celetista mencionado acima é muito importante aos empregadores, pois garante o direito à estabilidade provisória durante o contrato por prazo determinado e durante o aviso-prévio, inclusive se este for indenizado.

## ABRANGÊNCIA E LIMITES

### CONFIRMAÇÃO DA GRAVIDEZ

A proteção à estabilidade se inicia a partir do momento que a gravidez é confirmada. Importante destacar que a gestante não é obrigada a informar a condição de imediato ao empregador, sendo suficiente a comprovação posterior da gravidez durante o período de estabilidade para garantir os direitos decorrentes.

### DIREITOS DA GESTANTE

**MANUTENÇÃO DO EMPREGO:** a gestante tem o direito de manter o emprego e não poderá ser demitida, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

**REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS:** durante o período de estabilidade, a gestante deve receber a remuneração integral, bem como todos os benefícios associados ao contrato de trabalho.

**SAÚDE E SEGURANÇA:** a legislação assegura o direito da gestante de trabalhar em ambiente seguro e saudável, estando afastada de atividades insalubres ou perigosas durante a gestação e lactação.

### DEVERES DO EMPREGADOR

**GARANTIA DE ESTABILIDADE:** o empregador deve respeitar o período de estabilidade da gestante, com a impossibilidade de dispensa arbitrária.

**ADAPTAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO:** se necessário, o empregador deve adaptar as condições de trabalho para garantir a saúde e a segurança da gestante e do nascituro. É por esse motivo que algumas empresas disponibilizam ambiente especial para ambos.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO E BENEFÍCIOS:** o empregador é responsável por assegurar o pagamento integral do salário e dos demais benefícios durante o período de estabilidade.

## PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ: BENEFÍCIOS E IMPACTOS

O Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei 11.770/2008, visa prorrogar a licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal.

A prorrogação da licença por mais 60 dias pode ser concedida a empregada de empresa que aderir ao programa, desde que requeira até o fim do primeiro mês após o parto. Assim, além dos 120 dias previsto na legislação, será concedida uma prorrogação por mais 60 dias, totalizando 180 dias de afastamento.

A empresa tributada pelo lucro real poderá deduzir do IRPJ a remuneração integral paga a empregada nos dias de prorrogação da licença-maternidade. Esse incentivo fiscal motiva as empresas a adotar a medida, contribuindo para um ambiente de trabalho mais favorável às necessidades das mulheres, além de promover a saúde e o bem-estar das mães e dos recém-nascidos.

Ao aderir ao programa Empresa Cidadã e estender a licença-maternidade, as empresas, automaticamente, prolongam o período de estabilidade no emprego para as gestantes. Durante essa extensão, a trabalhadora tem garantia de que não será demitida sem justa causa, oferecendo mais segurança financeira e tranquilidade para ela se dedicar integralmente ao cuidado com o bebê nos primeiros meses de vida.

## ASPECTOS PRÁTICOS E JURISPRUDENCIAIS

Na prática, a aplicação da estabilidade gestante gera dúvidas e desafios tanto para empregadores quanto para empregadas. Questões como a necessidade de comunicação da gravidez ao empregador, os procedimentos para a reintegração em caso de demissão indevida e os mecanismos de proteção em contratos temporários são frequentemente discutidos no âmbito jurídico.

A jurisprudência dos tribunais trabalhistas desempenha um papel crucial na interpretação e na aplicação das normas relativas à estabilidade gestante, adaptando os princípios legais às realidades do mercado de trabalho e às necessidades de proteção da maternidade.

Embora a estabilidade à gestante seja um direito consolidado no nosso ordenamento jurídico, existem situações em que ela pode perder essa garantia. As hipóteses são limitadas e geralmente relacionadas a condutas críticas por parte da empregada, como:

- ▶ falta grave: comportamentos que se enquadrem nas hipóteses de falta grave previstas na CLT podem levar à demissão por justa causa, mesmo durante o período de estabilidade;
- ▶ término do contrato temporário: a estabilidade não se aplica a casos de contratos por tempo determinado, como os temporários ou de experiência, desde que o término desse contrato ocorra antes da confirmação da gravidez.

Obs.: aqui, sabemos que há recente decisão, minoritária, concedendo estabilidade para a gestante em contratos com prazo determinados, como o de experiência. No entanto, elencamos que são **decisões minoritárias**.

## FALTA GRAVE PELAS GESTANTES

A falta grave cometida pela gestante, que pode levar à perda da estabilidade, deve ser devidamente comprovada e enquadrada nas situações previstas pela legislação, como desonestidade, violação de segredos da empresa, ato de indisciplina ou insubordinação, entre outros. É fundamental que o empregador proceda com cautela, garantindo um processo justo e transparente para a apuração da falta grave.

## INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE E O TRABALHO DAS GESTANTES

A legislação trabalhista protege a gestante e o feto de exposições a condições insalubres e perigosas. Com a Reforma Trabalhista, houve alterações significativas:

- ▶ insalubridade: gestantes e lactantes estão proibidas de trabalhar em atividades ou locais insalubres, nem com atestado de saúde, conforme decidiu o STF, na ADI 5938.
- ▶ periculosidade: o trabalho em condições de periculosidade é vedado para gestantes e lactantes, garantindo a segurança e a saúde da mãe e do bebê.

## ESTABILIDADE NO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Existe jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que trata da estabilidade no curso do contrato por prazo determinado. São situações que devem ser de conhecimento do empregador. Assim, assegura a Súmula 244 do TST que a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado.

## **SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL RECONHECE O DIREITO À LICENÇA-MATERNIDADE DE UNIÃO ESTÁVEL HOMOAFETIVA**

No caso analisado, uma servidora pública, mãe não gestante, cuja companheira engravidou após procedimento de inseminação artificial, pleiteou a concessão da licença-maternidade — já que a mãe gestora era autônoma e não teria condições de parar de trabalhar para cuidar do bebê.

Para o Supremo Tribunal Federal (STF), a Constituição protege a maternidade e garante o direito à licença-maternidade, e não faz sentido que esse direito seja garantido apenas às mães que engravidam. Contudo, como a licença envolve custos, somente uma das companheiras terá direito à licença-maternidade, enquanto a outra poderá ser afastada por prazo igual ao da licença-paternidade.

Para o relator do Recurso Extraordinário (RE) 1211446, ministro Luiz Fux, o benefício se destina também a mães adotivas e mães não gestantes em união homoafetiva, que, apesar de não vivenciarem as alterações típicas da gravidez, arcam com todas as tarefas que lhe incumbem após a formação do novo vínculo familiar.

O recurso, com repercussão geral — e, portanto, aplicável aos demais casos —, fixou a seguinte tese: “A mãe servidora ou trabalhadora não gestante em união homoafetiva tem direito ao gozo de licença-maternidade. Caso a companheira tenha utilizado o benefício, fará jus à licença pelo período equivalente ao da licença-paternidade”.

## **EMPRESA É CONDENADA A PAGAR INDENIZAÇÃO POR NÃO RESPEITAR LICENÇA-MATERNIDADE**

O caso apresentado é emblemático e reflete a importância da proteção dos direitos da mulher no ambiente de trabalho, especialmente durante um período fundamental como é a maternidade.

Em sentença proferida na 87ª Vara do Trabalho de São Paulo-SP, processo 1000799-11.2022.5.02.0087, a juíza Paula Maria Amado de Andrade pontua que empregador que priva empregada mãe de convívio com o bebê comete ato ilícito e discriminatório, pois impõe à profissional regra que pode afetar a saúde.

A licença-maternidade é uma garantia essencial para a mulher, não sendo um mero favor concedido pelo empregador ou pela legislação, mas um direito fundamental para o exercício pleno da maternidade. Durante esse período, a mãe tem o direito de se dedicar integralmente aos cuidados com o filho, sem preocupações com as demandas laborais. A conduta da empresa, segundo a decisão da Justiça do Trabalho (JT), ao não respeitar esse direito, não apenas violou disposições legais, mas também impôs à empregada uma carga adicional de estresse e responsabilidade, afetando o seu bem-estar físico e mental, assim como o do bebê. Além do valor de R\$ 147 mil referente ao dano moral, a empregadora foi condenada a pagar danos materiais, correspondente aos salários do período equivalente à licença. Da decisão, ainda cabe recurso.

Esse caso serve como um importante precedente e um alerta para empresas de todos os setores sobre a necessidade de respeitar os direitos das trabalhadoras gestantes e puérperas. Além de reforçar a proteção legal à maternidade, a decisão judicial ressalta o papel fundamental da mulher na sociedade e a necessidade de garantir condições para que ela possa exercer plenamente a maternidade, sem prejuízos à sua saúde ou carreira.

## **PREVISÃO EM CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

As Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) negociadas pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), frequentemente, tratam de direitos relacionados à maternidade e à estabilidade gestacional, adaptando-os às especificidades do setor comercial. Essas convenções podem estabelecer condições mais favoráveis do que a legislação geral, como:

- ▶ ampliação do período de estabilidade × licença-maternidade: em alguns casos, as convenções coletivas podem estender o período de estabilidade além dos cinco meses pós-parto (mais 75 dias, por exemplo);
- ▶ adaptação de funções: podem prever a possibilidade de adaptação das funções exercidas pela gestante, visando à proteção da saúde da mãe e do bebê.

Para conferir as negociações firmadas pela Fecomercio SP, acesse a [página das negociações coletivas](#).



DECISÃO TST

# OFENSA À DIGNIDADE DE TRABALHADORA

TST DECIDE QUE COLABORADORA QUE CAIU NA MALHA FINA POR CULPA DA EMPRESA SERÁ INDENIZADA

**A**

Uma promotora de vendas de São Paulo (SP) vai receber indenização de

R\$ 3 mil porque a empresa não entregou a declaração de seu Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) à Receita Federal. A decisão é da 8ª Turma do TST, que considerou ter havido ofensa à dignidade da trabalhadora, que teve o nome incluído na malha fina.

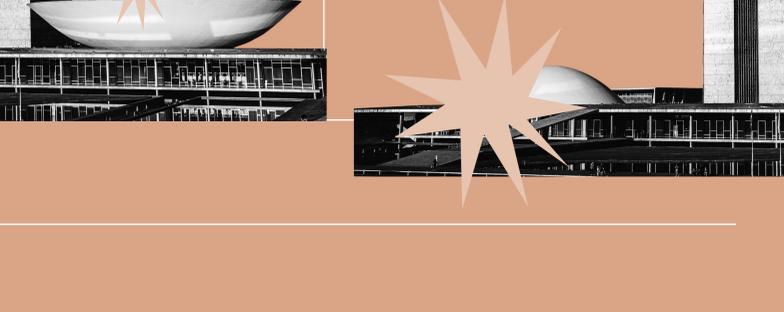
Na reclamação trabalhista, a empregada disse que a conduta da empresa de não informar o imposto retido gerou inconsistências na declaração anual. Além da sua restituição ter ficado retida, ela caiu na malha fina e não pôde realizar nenhum negócio que dependesse do documento. A seu ver, tratou-se de ato ilícito que deveria ser punido por ter causado danos à sua honra e à sua imagem.

O juízo da 2ª Vara do Trabalho de Taboão da Serra condenou a empresa a pagar indenização de R\$ 3 mil, mas a sentença foi reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região (SP), que afastou a gravidade do fato. Segundo a decisão, qualquer pessoa pode passar por processo de fiscalização tributária sem que isso implique atingir os direitos de personalidade. O TRT observa, ainda, que o equívoco da empresa foi prontamente corrigido sem que gerasse maiores desconfortos à empregada.

No TST, por unanimidade, prevaleceu o voto do ministro Sérgio Pinto Martins, relator, para restabelecer a condenação. Segundo ele, o empregador cometeu ato ilícito por deixar de cumprir corretamente uma obrigação e causou dano à empregada. “Por omissão da empresa, a trabalhadora foi autuada pela Receita Federal e alçada à condição de devedora do Fisco”, concluiu. A decisão foi unânime. RR-1001569-67.2015.5.02.0501

# COMO FECHAR A TORNEIRA DE GASTOS PARA O PAÍS CRESCER?

SEGUNDO FELIPE SALTO, EX-SECRETÁRIO DA FAZENDA DE SÃO PAULO, O CAMINHO SERIA O CORTE DE DESPESAS DESNECESSÁRIAS E O ESTABELECIMENTO DE REGRAS PARA LIMITAR AS 'BOMBAS FISCAIS' LANÇADAS PELO CONGRESSO



**A** Apesar do importante avanço ao equilíbrio orçamentário, há, no caminho do arcabouço fiscal,

uma **avalanche** de despesas supérfluas do Poder Público, gastos obrigatórios e custos previdenciários não revisados, além de programas que não geraram os resultados que prometiam. E como se não bastasse, são poucos os indicadores de que isso será revisto em breve.

Segundo Felipe Salto, ex-secretário da Fazenda e Planejamento do Estado de São Paulo (Sefaz-SP) e economista-chefe de Política Fiscal da Warren Rena, em entrevista ao [Canal UM BRASIL](#) — uma realização da FecomercioSP —, o desafio de se criar uma nova regra não chega perto da complexidade de **combinar** que esta seja cumprida pelo Congresso, pela Suprema Corte, por Estados e municípios e, até mesmo, pelos núcleos mais **gastadores** dentro do governo.

Diante disso, os gastos públicos e a sanha orçamentária do Congresso devem ser brecados para reorganizar as finanças públicas e para que o País volte a investir em infraestrutura e em outras áreas estratégicas a fim de alavancar a economia.

Durante a entrevista, Salto afirmou, ainda, que o aumento do ingresso de novos beneficiários da Previdência Social força o País a rediscutir a Reforma Previdenciária — para garantir a aposentadoria a todos — no longo prazo. Confira os principais destaques a seguir e a [entrevista completa no Canal UM BRASIL](#).

## ***Como o Congresso Nacional está impactando a sustentabilidade do arcabouço fiscal brasileiro?***

Somos pródigos em criar regras, mas não em cumpri-las. Ao nomear Fernando Haddad como ministro da Fazenda e adotar uma nova regra fiscal como prioridade, o governo Lula surpreendeu o mercado e os setores mais pessimistas da economia que enxergavam uma possibilidade de insolvência, com a dívida pública crescendo sem parar.

Entretanto, há um segundo desafio, muito mais complexo e intrincado:

combinar com o Congresso, com o STF, com Estados e municípios e com o próprio governo, porque são vários governos dentro do um só. Isso sempre existiu e permanece existindo. Isto é, é necessária a costura com esses diversos atores para garantir que as novas regras fiscais, que acho razoáveis para o País, sejam efetivamente cumpridas.

Do atual orçamento primário do País, 93,6% estão comprometidos com gastos obrigatórios, com algum grau de indexação ou vinculação. Nos 6,4% que sobram, também há amarras, pois o Congresso começou a aumentar a fatia via emendas parlamentares, cujo volume, já considerando o que foi vetado pelo presidente da República, é de R\$ 47,4 bilhões. O volume total de investimentos públicos do País é de R\$ 54,5 bilhões, praticamente a mesma coisa.

Temos um Legislativo muito forte, com uma estrutura muito boa, mas o Executivo está cada vez mais acuado.

O presidente vetou a desoneração da folha de pagamento, e o Congresso derrubou esse veto, mas não foi responsabilizado por ter imposto uma lei que gerará uma renúncia na casa de R\$ 20 bilhões sem compensação.

## ***Quais são os desafios enfrentados pelos Estados e municípios em relação ao gasto público e às dívidas?***

Os Estados acionam a Justiça para evitar pagar a dívida com o governo federal, com várias contrapartidas não cumpridas ao longo dos anos. Mesmo que se criem novas renegociações com os entes que estão em situação mais crítica, é essencial que haja imposições claras de pagamento. E o STF não poderia **dar** o perdão [*da dívida*] e deixar o Estado sem pagar, que é o que está acontecendo.

A solução deveria partir, então, do diálogo por uma contabilidade pública que ponha as contas nos trilhos. Isso seria possível com a criação de um conselho de gestão fiscal — como manda a Lei de Responsabilidade —, composto por Estados, municípios, STF e União.

Esse conselho seria muito poderoso, talvez por isso nunca tenha saído do papel, pois seria responsável por definir todas as regras fiscais, de normatização e de contabilidade pública que, hoje, estão nas mãos do Tesouro.

## ***É necessária uma nova Reforma da Previdência diante do aumento dos gastos e do envelhecimento da população?***

Esse tema é importante e curioso ao mesmo tempo, porque estamos falando de uma reforma que acabou de ser aprovada [em 2019] e levou décadas para ser discutida, mas continuamos insatisfeitos.

Todos querem um sistema de aposentadoria que seja capaz de pagar o benefício para nós, para os nossos netos e bisnetos. Mas se decidirmos que vamos pagar R\$ 20 mil para todos, fazendo um exercício de suposição, obviamente todos ficariam extremamente satisfeitos. Mas não é viável.

Quando olhamos os gastos do INSS, estão relativamente estáveis, o que me preocupa é que, no primeiro bimestre de 2024, os dados mostram uma pressão adicional e uma evolução bem acelerada da emissão de novos benefícios. Isso é um sinal de que talvez os efeitos da Reforma Previdenciária estejam **batendo o pino**, e vamos ter de discutir uma outra reforma paramétrica, que debata idade mínima, aposentadoria rural, a questão dos militares — que ficou mal resolvida na reforma em vigência —, entre outros temas fundamentais para garantir o benefício sem quebrar o País.

## ***Qual é a sua visão sobre a necessidade de aumentar a arrecadação para equilibrar as contas públicas diante dos desafios fiscais?***

O crescimento econômico é outro grande desafio do Brasil. Perdemos a capacidade de planejar, e o Estado brasileiro deixou de investir. O investimento público caiu, mas o privado aumentou muito pouco. Enquanto gastarmos muito e mal, continuaremos observando um crescimento baixo. A agenda prioritária, a meu ver, deve ser melhorar a composição do gasto. Não conseguiremos reduzi-la tão cedo, mas já podemos conter a sua expansão com o arcabouço.

Será possível reduzir as despesas obrigatórias (no futuro) ao se revisarem as rubricas orçamentárias que há décadas são carregadas inercialmente no orçamento, além do corte de programas governamentais que não dão mais resultados. Assim, abriremos espaço no orçamento para contemplar despesas de melhor qualidade. A outra frente é conter as bombas fiscais que o Congresso vive aprovando, relacionadas à renúncia de receita.



DIVULGAÇÃO

---

### **FELIPE SCUDELER SALTO**

*Economista, ex-secretário da Sefaz-SP em 2022, atual economista-chefe de Política Fiscal da Warren Rena e o primeiro diretor-executivo da Instituição Fiscal Independente, órgão vinculado ao Senado Federal do Brasil, criado, em 2016, para aumentar a transparência das contas públicas do País.*

<b>VENCIMENTO</b>	<b>TRIBUTOS</b>
15/5/2024	<b>PREVIDÊNCIA SOCIAL (CONTRIBUINTE INDIVIDUAL)</b> Competência 4/2024
20/5/2024	<b>FGTS</b> Competência 4/2024
20/5/2024	<b>SIMPLES DOMÉSTICO</b> Competência 4/2024
20/5/2024	<b>PREVIDÊNCIA SOCIAL (EMPRESA)</b> Competência 4/2024
20/5/2024	<b>IRRF</b> Competência 4/2024
20/5/2024	<b>COFINS/CSL/PIS-PASEP DE RETENÇÃO NA FONTE</b> Competência 4/2024
20/5/2024	<b>SIMPLES NACIONAL</b> Competência 4/2024
24/5/2024	<b>COFINS</b> Competência 4/2024
24/5/2024	<b>PIS-PASEP</b> Competência 4/2024
24/5/2024	<b>IPI</b> Competência 4/2024
31/5/2024	<b>IRPF (CARNÊ-LEÃO)</b> Competência 4/2024
31/5/2024	<b>CSL</b> Competência 4/2024
31/5/2024	<b>IRPJ</b> Competência 4/2024

## RECOLHIMENTO MENSAL DO IMPOSTO DE RENDA NA FONTE

LEI 11.482/2007

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

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

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

## CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2024

(PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF 2, DE 11/1/2024)

(EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO)

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

## SALÁRIO MÍNIMO FEDERAL

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

R\$ 1.412,00

## SALÁRIO MÍNIMO ESTADUAL

A PARTIR DE 1º DE JUNHO DE 2023

(LEI ESTADUAL 17.692/2023)

PISO ÚNICO > R\$ 1.550,00

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

## SALÁRIO-FAMÍLIA

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2024

(PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF 2, DE 11/1/2024)

até R\$ 1.819,26 > R\$ 62,04

## SEGURO-DESEMPREGO

A PARTIR DE 11 DE JANEIRO DE 2024

(ART. 5º DA LEI 7.998/1990 C/C RESOLUÇÃO CODEFAT 957/2022)

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

\*Média dos três últimos salários anteriores à dispensa.



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

---

**PRESIDENTE**

ABRAM SZAJMAN

**PRESIDENTE EXECUTIVO**

IVO DALL'ACQUA JÚNIOR

**SUPERINTENDENTE**

ANTONIO CARLOS BORGES

**ASSESSORIA TÉCNICA**

EDUARDO PASTORE, REINALDO MENDES 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 JÔNIA CAON, MARIA FERNANDA GAMA**

**E ANNIMA DE MATTOS**

**FALE COM A GENTE**

PUBLICACOES@FECOMERCIO.COM.BR | [WWW.FECOMERCIO.COM.BR](http://WWW.FECOMERCIO.COM.BR)

---

