INFORMATIVO EMPRESARIAL AOS CONTABILISTAS

TOME NOTA

#246 | MARÇO 2024

SAIBA TUDO SOBRE O FGTS DIGITAL

TRABALHISTA

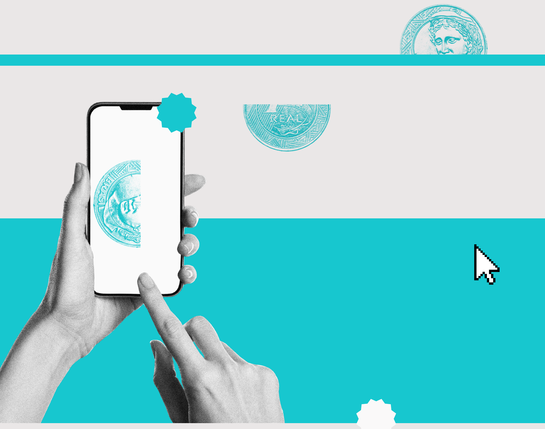
Conheça todos os pontos da legislação sobre equidade salarial

TRIBUNA CONTÁBIL

Entrevista com Eliane Maia, contadora e vice-presidente de Registro do CRC-SP

FGTS DIGITAL COMEÇA A VALER

NOVA FERRAMENTA UNIFICA A PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÕES PELOS EMPREGADORES E DÁ MAIS EFICÁCIA À ARRECADAÇÃO E À FISCALIZAÇÃO DO FUNDO DE GARANTIA



A partir de 1º de março de 2024, dá-se início à implantação do FGTS Digital, com a utilização das informações encaminhadas no eSocial, em substituição ao Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (Sefip/Caixa).

O objetivo da nova ferramenta é aperfeiçoar e unificar a prestação de informações pelos empregadores e, consequentemente, a apuração, arrecadação e fiscalização do FGTS.

O FGTS Digital terá as seguintes funcionalidades:

PARA OS EMPREGADORES

- *Geração da guia de recolhimento, a Guia do FGTS Digital (GFD), utilizando vários parâmetros.*
- *Parcelamento de débitos.*
- *Consulta à Conta Virtual do Empregador (CVE) para emissão de extrato e procedimento de compensação ou restituição (em desenvolvimento).*
- *Emissão do Certificado de Regularidade do FGTS (CRF) (em desenvolvimento).*

PARA OS EMPREGADOS

- *Informações sobre saldo de FGTS.*
- *Comunicação de irregularidade nos recolhimentos do empregador.*

EMISSÃO DE GUIA PARAMETRIZADA

O empregador poderá gerar guias personalizadas no FGTS Digital com as seguintes opções disponíveis, que poderão ser selecionadas separadas ou de forma combinada:

- *competência (mês) de apuração;*
- *data de vencimento original do débito;*
- *código de lotação tributária;*
- *estabelecimento da remuneração;*
- *tomador de serviços (CNPJ/CPF/CNO);*
- *local de trabalho informado no evento de admissão do trabalhador;*
- *CPF do trabalhador;*
- *matrícula do trabalhador;*
- *categoria do trabalhador;*
- *tipo de débito (mensal, rescisório, a vencer, vencido e sem guia emitida).*

DADOS DO E-SOCIAL

A apuração do FGTS utilizará as informações enviadas pelos seguintes eventos periódicos do eSocial:

- *cadastrais e contratuais (S-2190 a S-8299);*
- *totalizadores de FGTS (S-5003 e S-5013).*

ACESSO AO FGTS DIGITAL

Para a pessoa jurídica, o acesso será feito pela pessoa física representante perante a Receita Federal (plataforma gov.br, nível prata ou ouro) ou certificado digita da empresal (e-CNPJ).

É possível outorgar procuração para terceiros (contador, por exemplo), por meio de mandato digital gerado no Sistema de Procuração Eletrônica, integrado ao FGTS Digital. Disponível em https://spe.sistema.gov.br/login?r=%2Fprocuracao.

VENCIMENTO DO FGTS

Com a implantação do FGTS Digital, o prazo para recolhimento do FGTS passa do dia 7 para até o dia 20 de cada mês (art. 15 da Lei 8.036/1990, alterada pela Lei 14.438/2022). Portanto, a competência de março vencerá no dia 19 de abril de 2024.

Quanto ao FGTS rescisório (multa), o vencimento permanece o mesmo até dez dias do término do contrato de trabalho (art. 477, § 6º, CLT).

RECOLHIMENTO VIA PIX

O recolhimento deverá ser feito, obrigatoriamente, via PIX pela leitura de código QR ou código gerado.

A adoção desse sistema possibilita a transmissão imediata do pagamento, impede o recolhimento em duplicidade e traz agilidade no acompanhamento da quitação pelo empregado.

MEI E EMPREGADOR DOMÉSTICO

Para Microempreendedores Individuais (MEIs) empregadores e empregadores domésticos, não haverá alteração da guia de recolhimento mensal do FGTS, que continuará sendo feito mediante guia DAE, gerada no eSocial.

Para o FGTS rescisório (multa), o MEI deverá efetuar o pagamento por meio da Guia do FGTS Digital (GFD), em substituição à GRRF.

Contudo, o vencimento do DAE também foi alterado para até o dia 20 do mês seguinte ao da competência, de modo que a postergação do vencimento se aplicará também aos demais tributos incluídos na guia.

IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADO

A identificação do empregado será apenas pelo CPF, e não haverá mais a necessidade de gerar nem utilizar o PIS.

COMPETÊNCIAS ANTERIORES A MARÇO

Para períodos anteriores a março de 2024, o envio das informações e a geração das guias devem ser feitas na sistemática vigente à época.

Assim, para informações e recolhimentos relacionados a março de 2024, deve-se utilizar o FGTS Digital e a Guia do FGTS Digital (GFD). Para períodos até fevereiro de 2024, utilizar a Sefip/Caixa e a GRRF/Caixa.

MULTAS

O descumprimento de regras relacionadas ao FGTS, como não efetuar o depósito mensal, deixar de prestar as informações ou apresentar com erros (ou omissões) estão sujeitas a multas, que também foram alteradas.

Os valores dessas multas, que variavam entre R$ 10,60 e R$ 106, passam a ser 30% do débito atualizado ou de R$ 100 a R$ 300 por empregado prejudicado (art. 23, § 2º, da Lei 8.036/1990, alterada pela Lei 14.438/2022).

FISCALIZAÇÃO

Com uniformização e rapidez das informações, a fiscalização deve ser mais efetiva. Inclusive, ficará mais fácil para o empregado acompanhar os recolhimentos mensais do FGTS e registrar uma denúncia trabalhista.

Assim, práticas irregulares, como a de efetuar o depósito mensal do FGTS somente no ato da rescisão, devem ser banidas.

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

QUER SABER?

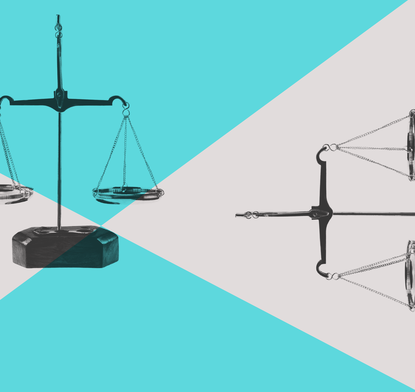
SENAC EAD!

EXTENSAO

ead.senac.br

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

FERRAMENTA GANHA AINDA MAIS RELEVÂNCIA NOS CENÁRIOS JURÍDICO E CORPORATIVO COM A INTRODUÇÃO DA LEI 14.611/2023



O plano de cargos e salários, já conhecido da legislação trabalhista e objeto de modificação quando do advento da reforma — que deu nova redação ao artigo 461 da CLT —, dispensa, desde 2017, a burocrática homologação e o registro no órgão regional do Ministério do Trabalho. Essa ferramenta de gestão de carreira e de folha salarial ganha, agora, ainda mais relevância nos cenários jurídico e corporativo com a introdução da Lei 14.611/2023. Conhecida como "Lei da Igualdade Salarial", citada legislação, ao se integrar ao artigo 461 da CLT — que cuida da equiparação salarial —, reforça a necessidade de práticas transparentes e justas no que tange à equidade salarial nas empresas, ligada à agenda de âmbito global da igualdade de gêneros no ambiente de trabalho.

A Lei 14.611/2023, ao abordar temas como a valorização do trabalho, reforça a necessidade de as empresas adotarem políticas de remuneração que estejam em consonância com os princípios da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nas relações laborais, valor social reconhecido e valorizado pela média da sociedade — sendo, portanto, aplicável a todos os negócios.

Como forma de implementação da nova legislação, a sua regulamentação prevê que as empresas com 100 funcionários ou mais deveriam efetuar o preenchimento de questionário de transparência salarial por meio eletrônico, no Portal Emprega Brasil, até o dia 8 de março de 2024. As informações fornecidas serão combinadas com dados do eSocial para a produção do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, gerando uma radiografia das diferenças salariais apuradas em cada empresa.

A partir da divulgação dos relatórios, poderão ser deflagradas a fiscalização e a aplicação de penalidade de multas, bem como a necessidade de apresentação de um plano de mitigação de desigualdades salariais por parte da empresa, salvo se as diferenças apuradas tenham uma justificativa amparada na legislação, diga-se o §2º, do artigo 461 da CLT. Nesse contexto, o plano de cargos e salários, previsto na CLT, renova a sua importância na gestão de folha de pagamento e remuneração, pois está entre as possíveis justificativas legalmente admitidas para validar eventuais diferenças apuradas, já que somente se pune a diferença injustificada.

Referido plano, desde que desenvolvido e aplicado com base em critérios técnicos, funcionais e de *expertise* profissional, é capaz de organizar, distinguir e justificar, de forma explícita, a qualificação, os atributos e os valores necessários ao exercício dos cargos, atrelados à devida retribuição a quem quer que os ocupem, além de atender ao espírito de equiparação e equidade salariais previstos na CLT e na recente legislação e afastar, na maioria das vezes, a aplicação de multa e constituição de passivo trabalhista.

A citada ferramenta de gestão, nesse sentido, deve se apoiar exclusivamente em critérios legítimos de diferenciação salarial pautados na natureza, na complexidade, no nível de responsabilidade e na exigência do trabalho executado, fixados previamente pelo empregador, de forma que as regras do jogo estejam claramente expostas e consolidadas num quadro de carreira, agora implantando sem a ingerência estatal presente em tempo anterior à Reforma Trabalhista.

A adoção do plano de cargos e salário, entretanto, vai além do mero cumprimento de obrigações legais. Esse instrumento tem o potencial de promover um ambiente de trabalho de valorização e reconhecimento da contribuição de cada colaborador, gerando impactos positivos à produtividade, ao bem-estar e ao engajamento dos funcionários.

Contudo, para que seja eficaz, é necessário que o manejo esteja adequado, de modo que o plano de cargos e salários seja conhecido pelos colaboradores e aplicado pela administração, e não somente como documento interno da área de Recursos Humanos, fazendo, assim, parte integrante da cultura empresarial consistente na promoção de um horizonte de carreira para os colaboradores. Isso os estimula a galgar qualificação e desempenho para o progresso contínuo, atuando para que que as diferenças existentes estejam relacionadas a critérios objetivos e percebidos como justos, evitando discriminações, insatisfações e conflitos — uma vez que nem toda diferença salarial é, necessariamente, discriminatória.

Portanto, a combinação do artigo 461 da CLT com a Lei 14.611/2023 ressalta a importância do plano de cargos e salários como ferramenta estratégica para as organizações. Ao adotar práticas transparentes, justas e alinhadas aos novos padrões legais, as empresas não apenas atendem às exigências legais como também promovem um ambiente de trabalho mais equitativo, inclusivo e propício ao desenvolvimento profissional.

DECISÃO TJ-SP

USO INDEVIDO DE MARCA POR EX-SÓCIA

TJ-SP RECONHECE CONCORRÊNCIA DESLEAL EM USO INDEVIDO DE MARCA POR EMPRESA CONCORRENTE

A 1ª Câmara Reservada de Direito Empresarial do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJ-SP) manteve sentença da 3ª Vara Cível de Franca, proferida pela juíza Adriana Gatto Martins Bonemer, reconhecendo concorrência desleal no uso indevido de marca por empresa concorrente de ex-sócia da autora. As penalidades incluem abstenção na utilização da marca em meios físicos ou virtuais, restituição de domínio de website e outras plataformas de venda e indenização por lucros cessantes, que será apurada em liquidação de sentença.

De acordo com os autos, representantes das empresas firmaram contrato como sócios em empresa de calçados, que iniciou atividades em 2018. No entanto, após retirada da sociedade, a ré passou a utilizar a marca em outro negócio do mesmo setor, interrompendo o acesso da autora a domínio do site, mídias sociais e outras plataformas online de vendas.

Para o relator do recurso, desembargador Azuma Nishi, em que pese o fato de a ré ter registrado a marca no Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI), em 2023, a concorrência desleal não deve ser afastada, uma vez que a marca já estava amplamente relacionada à autora, aplicando-se, no caso, o parâmetro da anterioridade firmado em entendimento do Superior Tribunal de Justiça (STJ). "Conquanto a autora não tenha registrado o termo como marca, é fato incontroverso que ela se valia do termo aludido no desenvolvimento de suas atividades comerciais, no ramo de calçados e confecções", apontou o relator.

"Ante o uso de tal expressão de forma precedente e consolidada, concebe-se que a parte contrária não poderia utilizar da mesma designação no mesmo nicho mercadológico, em estabelecimento físico ou virtual por qualquer meio, pois tal conduta encerra abuso de direito e concorrência desleal, visto que enseja associação indevida entre fornecedores e confusão ao público consumidor", acrescentou o magistrado. O desembargador também destacou que o fato de o site ter sido registrado pela ex-sócia não afasta o uso indevido, uma vez que ela foi apenas a responsável pelo registro, e a página era utilizada para atividades comerciais, e não para fins pessoais.

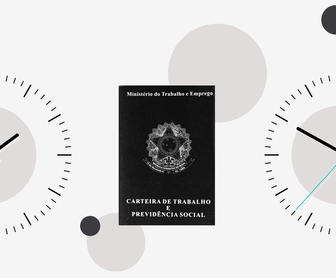
Completaram a turma julgadora, em decisão unânime, os desembargadores Cesar Ciampolini e Fortes Barbosa.

FONTE: TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO – ADAPTADO

DECISÃO TST

SHOPPING NÃO CONTROLA EXPEDIENTES

DECISÃO DO TST DETERMINA QUE ADMINISTRADORA DE SHOPPING NÃO DEVE CONTROLAR JORNADA DE EMPREGADOS DE LOJAS



A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) confirmou decisão que libera um shopping de Curitiba de incluir nos contratos cláusulas que prevejam controle da jornada dos empregados das lojas pela administradora do shopping. As obrigações haviam sido impostas por sentença em ação civil pública, que foi anulada por ação rescisória.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) tinha ajuizado a ação em 2007, diante de denúncias de jornada excessiva de trabalho. A 1ª Vara do Trabalho de Curitiba (PR) reconheceu a responsabilidade do condomínio pelo controle da duração do expediente dos empregados das suas lojas. De acordo com a decisão, a não obrigatoriedade de controle de jornada para estabelecimentos com menos de dez empregados e a exigência de funcionamento do shopping por mais de oito horas diárias estariam servindo para encobrir o trabalho "em jornadas estafantes e facilitar a informalização do trabalho".

A sentença foi confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), impondo à administradora do shopping a obrigação de fazer constar, nos contratos firmados com as empresas locatárias dos pontos comerciais, autorização para que as lojas pudessem funcionar em horários distintos dos fixados pelo shopping, além de obrigação de registro formal de jornada, inclusive para empresas com menos de dez empregados. Também para o TRT, a exigência da administradora de abertura fora da jornada legal implicaria descumprimento da legislação trabalhista pelos lojistas, a maioria microempresários com menos de dez funcionários. Isso, por sua vez, impediria um rodízio de empregados e propiciaria o trabalho em horário ampliado.

Após o esgotamento das possibilidades de recurso, o condomínio ajuizou ação rescisória, e o TRT anulou a decisão da ação civil pública. O MPT recorreu ao TST, sustentando que a relação jurídica entre administradoras de shoppings e seus lojistas é complexa e engloba a possibilidade de ingerência direta sobre a organização de trabalho nos estabelecimentos.

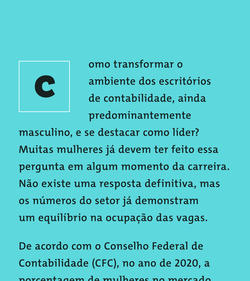
Segundo a relatora, ministra Morgana Richa, a própria decisão original registrou que não havia provas de desrespeito às jornadas de trabalho nas lojas do shopping, bem como que as obrigações impostas à administradora não têm amparo legal. A seu ver, o fato de uma loja abrir diariamente, aos domingos e feriados, das 10h às 22h, não significa que os empregados estariam submetidos à mesma duração de trabalho.

Para a ministra, a exigência violou garantias constitucionais da livre-iniciativa e da livre-concorrência ao impor à administradora obrigações inerentes à relação puramente comercial travada com empresas lojistas, sem previsão legal e sob o pretexto de cautela contra futura violação das normas relativas à jornada de trabalho. A decisão foi unânime. RO-1780-42.2016.5.09.0000

FONTE: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – ADAPTADO

INSPIRAÇÃO E TRANSPIRAÇÃO

ELIANE MAIA É EXEMPLO DE SUCESSO NA ÁREA CONTÁBIL, OCUPANDO CARGOS DE LIDERANÇA EM EMPRESAS E ENTIDADES DE CLASSE



Como transformar o ambiente dos escritórios de contabilidade, ainda predominantemente masculino, e se destacar como líder? Muitas mulheres já devem ter feito essa pergunta em algum momento da carreira. Não existe uma resposta definitiva, mas os números do setor já demonstram um equilíbrio na ocupação das vagas.

De acordo com o Conselho Federal de Contabilidade (CFC), no ano de 2020, a porcentagem de mulheres no mercado contábil era de 47,4%. Contudo, apesar dos dados promissores, a proporção de mulheres em cargos de liderança ainda é um desafio na área Contábil. Embora concorde que ainda exista um longo caminho pela frente, Eliane Maia, diretora da Tec Con Assessoria Contábil e vice-presidente de Registro do Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo (CRC-SP), acredita que, ao longo do tempo, as mulheres veem demonstrando competência com muito trabalho e dedicação.

"Acredito na união de forças: homens e mulheres, juntos, construindo uma nova história de conquistas e realizações. Há muito espaço para quem tenha boa vontade e queira trabalhar e agregar. A mulher, com o seu jeito especial de ser — observadora, cuidadosa, meticulosa, organizada —, está, sim, dando um tom especial na contabilidade no Brasil e no mundo", afirma.

Depois de mais de 15 anos atuando como delegada regional do CRC-SP, Eliane assumiu, no início deste ano, um importante cargo no Conselho Diretor da entidade. Ela conta com exclusividade, ao boletim **TOME NOTA**, a sua jornada para alcançar o sucesso e romper as barreiras do dia a dia. Leia a seguir.

Como iniciou a sua trajetória profissional? Você se inspirou em alguma contadora de sucesso?

Comecei a trabalhar com 14 anos, quando obtive meu registro em CTPS [*Carteira de Trabalho e Previdência Social*], pois, à época, era possível começar a trabalhar com essa idade. Aos 16, já era chefe de departamento de pessoal e cuidava de uma folha de pagamento de uma escola com mais de 140 funcionários, autônomos e sócios. Após sete anos trabalhando no mesmo lugar, fui convidada para participar de um processo seletivo na auditoria da Avibrás Indústria Aeroespacial, em São José dos Campos. Passei no processo e comecei a trabalhar lá. Depois de oito anos, saí da empresa para trabalhar em outra escola, implantando o RH assim como havia feito na escola anterior. Trabalhei mais cinco anos até sair para abrir a minha empresa de contabilidade com uma sócia.

Quem me inspirou a cursar Contabilidade foi a minha mãe. O meu avô e alguns tios eram empreendedores, e ela me incentivou a seguir nesse caminho. Iniciei o curso técnico em Contabilidade e, desde o início do curso, já estava trabalhando. Isso me ajudou a adquirir experiência e fazer bons relacionamentos. Concluindo o curso de Contabilidade, fiz faculdade de Ciências Políticas e Sociais; depois, cursei Ciências Jurídicas e pós-graduação em Controladoria. Todos esses cursos e especializações me auxiliaram na trajetória profissional. Iniciei minha empresa de contabilidade em março de 1994 e neste ano completamos 30 anos de vida e estou muito feliz por esta conquista!

Fiquei 16 anos, de 2000 a 2016, como delegada do Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo (CRC-SP), em São José dos Campos. Era responsável pelas cidades do Vale do Paraíba, fazendo reuniões com os delegados do CRC-SP dessas cidades, repassando as informações da sede e realizando eventos aos profissionais da área. Assumi, em abril de 2020, a Presidência da Associação Comercial e Industrial (ACI) de São José dos Campos, e, alguns dias após a posse, tivemos a decretação de lockdown em virtude da covid-19. Foram vários desafios, reuniões com a prefeitura e com o Ministério Público paulista, com objetivo de auxiliar os empresários e sociedade.

Deixei a presidência da ACI SJC em março de 2023. Em janeiro de 2024, assumi a vice-presidência de Registro do CRC-SP, órgão de registro de profissionais e empresas de contabilidade. São 154 mil profissionais registrados — e aumentando esse número a cada dia. Em 2023, também passei a fazer parte da Academia Paulista de Contabilidade do Estado de São Paulo. Com muita honra, ocupo a cadeira 52, de José Rojo Alonso.

Já enfrentou preconceitos associados ao gênero?

Os universos contábil e empresarial ainda têm predominância masculina. Embora o número de mulheres esteja aumentando, o porcentual de homens ainda é maior, mas nunca sofri nenhum preconceito ou discriminação por ser mulher. Quando era delegada regional, era a única no cargo entre 16 homens e sempre fui muito respeitada.
Em toda a minha carreira profissional, sempre fui respeitada e ouvida.

No dia a dia dos escritórios, é possível ver igualdade na presença entre homens e mulheres ou ainda falta equilíbrio principalmente nos cargos de liderança?

O número de mulheres na área Contábil tem evoluído. No Estado, em janeiro de 2024, eram 42% de mulheres (65.583) e 58% de homens (88.028) registrados no CRC-SP. O número feminino em cargos de liderança também tem aumentado, mas a predominância ainda é masculina. Vejo que temos um longo caminho pela frente, felizmente, nessa trajetória, a mulher tem demonstrado o seu valor.

No início deste ano, você passou a integrar o Conselho Diretor do CRC-SP, depois de 15 anos atuando como delegada regional. Como foi essa transição e como avalia a presença feminina nas entidades de classe, que ainda contam, em grande parte, com ambiente predominantemente masculino?

Fiquei extremamente feliz com a indicação do meu nome para compor o conselho diretor e feliz por termos sido eleitos. Neste ano, aconteceu algo inédito: três mulheres estão compondo esse conselho, sendo Heloisa de Castro a vice-presidente de Administração e Finanças; Flávia Augusto a vice-presidente de Fiscalização, Ética e Disciplina; e eu como vice-presidente de Registro. Fecham a diretoria o vice-presidente de Desenvolvimento Profissional, Wander Pinto, e o presidente, João Carlos Castilho Garcia. Então, somos três mulheres e dois homens à frente do CRC-SP.

Neste ano, duas mulheres também assumiram a presidência de outras entidades, sendo a Associação dos Peritos Judiciais (Apejesp) com a presidente Suely Gualano Bossa Serrati, e a presidente do Instituto dos Auditores Independentes do Brasil (Ibracon 5ª Seção Regional), Viviene de Paula Rosa Alves Bauer. O universo feminino está avançando, mas ainda há um longo trajeto pela frente a ser conquistado.

Acredita que as mulheres estão transformando ou podem transformar o setor de contabilidade no Brasil?

Acredito na união de forças: homens e mulheres, juntos, construindo uma nova história de conquistas e realizações — e quem ganha é a sociedade. Há muito espaço para quem tenha boa vontade e queira trabalhar e agregar. A mulher, com o seu jeito especial de ser — observadora, cuidadosa, meticulosa e organizada —, está, sim, dando um tom especial na contabilidade no Brasil e no mundo.

Qual mensagem você passa para as mulheres que querem ingressar no setor de contabilidade e buscam ocupar cargos de liderança, no futuro?

A contabilidade tem um futuro promissor. A Inteligência Artificial (IA) pode auxiliar no trabalho repetitivo, deixando, assim, mais tempo para o profissional poder orientar o cliente e dar suporte personalizado. A área é imprescindível para o crescimento e o desenvolvimento dos negócios — e uma empresa bem assessorada por um profissional da contabilidade se destaca.

A área me trouxe grandes conquistas, e as pessoas que andam próximas a mim são contagiadas a cursar Contabilidade, pois indicamos aos outros o que amamos e nos faz bem. Diferentemente do que muitos pensam, a contabilidade não é uma ciência exata, mas uma ciência humana.

Já ouvi muitas pessoas dizerem que não cursam Contabilidade porque não gostam de matemática, mas a contabilidade não necessita que a pessoa tenha esta aptidão. Ela ensina a como classificar e alocar despesas, custos e receitas nas contas corretas e qual é o patrimônio líquido, além de quanto os sócios podem retirar de lucro, entre outras avaliações patrimoniais. Se você quer ocupar um cargo de liderança nessa área, participe das entidades contábeis da sua cidade, das associações de empresários contábeis, do sindicato dos contabilistas, dos eventos contábeis do CRC-SP presenciais e online) realizados na sua região.
O networking ajudará muito a conquistar espaços, conhecer pessoas e aprender com as histórias delas. A mulher pode ser quem ela quiser e estar onde ela quiser, basta somente vontade e dedicação.

ELIANE MAIA

Contadora, diretora da Tec Con Assessoria Contábil e vice-presidente de Registro do Conselho Regional de Contabilidade do Estado de São Paulo (CRC-SP)

VENCIMENTO	TRIBUTO
7/3/2024	**FGTS** Competência 2/2024
7/3/2024	**SIMPLES DOMÉSTICO** Competência 2/2024
15/3/2024	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (CONTRIBUINTE INDIVIDUAL)** Competência 2/2024
20/3/2024	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (EMPRESA)** Competência 2/2024
20/3/2024	**IRRF** Competência 2/2024
20/3/2024	**COFINS/CSL/PIS-PASEP DE RETENÇÃO NA FONTE** Competência 2/2024
20/3/2024	**SIMPLES NACIONAL** Competência 2/2024
25/3/2024	**COFINS** Competência 2/2024
25/3/2024	**PIS-PASEP** Competência 2/2024
25/3/2024	**IPI** Competência 2/2024
28/3/2024	**IRPF (CARNÊ-LEÃO)** Competência 2/2024
28/3/2024	**CSL** Competência 2/2024
28/3/2024	**IRPJ** Competência 2/2024

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

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A PARTIR DE 1º DE 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.

FECOMERCIOSP

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
KARINA NEGRELI 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 E MARIA FERNANDA GAMA

FALE COM A GENTE
PUBLICACOES@FECOMERCIO.COM.BR | **WWW.FECOMERCIO.COM.BR**