

INFORMATIVO EMPRESARIAL AOS CONTABILISTAS

TOME NOTA

#244 | JANEIRO 2024



TRIBUTAÇÃO DAS EMPRESAS: QUAL É A FORMA MAIS VANTAJOSA?



Todos os anos, as empresas precisam decidir qual é a melhor forma de tributação: lucro real, lucro presumido ou Simples Nacional? Considerando a elevada carga tributária — que, em 2022, atingiu 33,71% do Produto Interno Bruto (PIB), maior percentual histórico —, **o planejamento se torna um instrumento essencial para a redução dos custos empresariais.**

Em um primeiro momento, a tributação unificada, como é o caso do Simples, pode parecer mais vantajosa. Entretanto, em uma situação concreta, **outras formas de tributação (lucro real ou presumido) poderiam ser mais benéficas.** Como a legislação não permite mudanças de sistemática durante o ano, **a opção por uma das modalidades é definitiva e afetará a tributação da empresa durante todo o ano-calendário.**

FORMA MAIS VANTAJOSA

De acordo com as formas de tributação (lucros real e presumido e Simples Nacional), cabe à empresa, de acordo com as próprias particularidades, verificar **a opção que apresenta menor carga tributária.**

SIMPLES NACIONAL

Quanto ao Simples, antes de tudo, é necessário analisar se a empresa tem a possibilidade de aderir a esse sistema integrado de pagamento de tributos. Em resumo, não pode desenvolver atividades proibidas pela lei, e a receita anual não pode exceder R\$ 4,8 milhões.

Após a análise inicial, torna-se necessário considerar que esse **regime não realiza a transferência de crédito de IPI.** Além disso, o crédito correspondente ao ICMS é restrito ao valor devido no regime unificado. As receitas sujeitas ao regime de substituição tributária, por sua vez, não estão incluídas no Simples Nacional. Isso ocorre porque os impostos devidos (ICMS-ST) já foram anteriormente recolhidos.

Outro ponto a ser destacado é que as alíquotas do Simples Nacional são progressivas (que variam de 4% a 33% sobre a receita bruta), e, em algumas atividades de prestação de serviços, a contribuição previdenciária patronal não está incluída no recolhimento unificado, o que muitas vezes acaba **inviabilizando a opção dessas atividades ao sistema.**

Confira, a seguir, as alíquotas nominais, mínimas e máximas de cada setor:

- ▶ Comércio: 4% a 19%;
- ▶ Serviço: 4,5% a 33%;
- ▶ Indústria: 4,5% a 30%.

Dessa forma, os prestadores de serviços devem ficar atentos, pois, **dependendo do tipo do serviço prestado, a tributação sobre o lucro presumido pode ser mais favorável.**

LUCRO PRESUMIDO

Esse regime pode ser uma forma econômica para negócios com margens de lucratividade superior a presumida, variando entre 1,6% e 38,4% do faturamento, a depender da atividade.

A seguir, os percentuais de presunção de lucro, por atividade:

- ▶ **1,6%:** revenda, para consumo, de combustível derivado de petróleo, álcool etílico carburante e gás natural;
- ▶ **8%:** venda de mercadorias ou produtos (exceto revenda de combustíveis para consumo); industrialização; atividade rural; transporte de cargas; atividades imobiliárias; construção por empreitada (modalidade total); e qualquer outra atividade (exceto prestação de serviços) para a qual não esteja previsto percentual especificado;
- ▶ **16%:** serviços de transporte (exceto o de cargas); e serviços (exceto hospitalares, de transporte e de sociedades civis de profissões regulamentadas) prestados com exclusividade por empresas com receita bruta anual não superior a R\$ 120 mil;

► **32%**: serviços em geral para os quais não esteja previsto percentual específico, inclusive os relativos ao exercício de profissão legalmente regulamentada; intermediação de negócios; administração, locação ou cessão de bens imóveis, móveis e direitos de qualquer natureza; construção por administração ou por empreitada unicamente de mão de obra ou com emprego parcial de materiais, dentre outras hipóteses;

► **38,4%**: Empresa Simples de Crédito (ESC).

Outro aspecto importante que deve ser levado em consideração na opção do contribuinte se refere à contribuição para PIS/Pasep e Cofins. A escolha entre os lucros real e presumido deve levar em conta essas contribuições, pois, no lucro presumido, o **regime é cumulativo, com alíquotas de 0,65% (PIS) e 3% (Cofins) sobre a receita bruta**. No lucro real, o **regime é não cumulativo, mas o percentual é superior**.

LUCRO REAL

De uma forma geral, para empresas que tenham valores consideráveis de despesas dedutíveis, a apuração do lucro real pode ser uma opção propícia, uma vez que há a opção de suspender ou reduzir o pagamento do IRPJ e da CSL quando os balancetes apontarem lucro real menor que o estimado, no caso de recolhimento mensal. Outra vantagem é que o prejuízo apurado no próprio ano **pode ser compensado integralmente com lucros do exercício**.

Outra questão que deve ser levada em conta é quanto à contribuição para PIS/Pasep e Cofins, que, nesse caso, será pelo regime não cumulativo, porém com alíquotas mais elevadas (para PIS, 1,65%, e para Cofins, 7,6%). Aqui, é importante lembrar que há **direito às deduções do valor a pagar por meio de créditos previstos na legislação**.

ESCOLHA CRITERIOSA

O cumprimento das obrigações acessórias que norteiam a forma de tributação escolhida também deve ser levado em consideração, pois também enseja custo à empresa — e a sua redução implica menos encargos para o contribuinte. Exemplo: manter escrituração contábil, entregar declarações mais detalhadas ao Fisco, despesas com pessoal e com contador etc.

Contudo, apesar de a legislação federal dispensar as empresas optantes pelo Simples Nacional e pelo lucro presumido da escrituração contábil (desde que mantida a escrituração do livro-caixa), é aconselhável mantê-la para eventuais comprovações. Além disso, a escrituração também é fundamental para que seja possível distribuir os lucros aos sócios com isenção do Imposto de Renda (IR) nos percentuais superiores à da presunção do lucro em cada atividade.

Portanto, a escolha pela forma de tributação da empresa não é uma tarefa simples. O contribuinte, mediante o auxílio de um profissional — e considerando as particularidades, os meios de operação, as receitas e despesas, além do tipo de atividade que desenvolve e do porte —, deverá efetuar simulações para conferir o sistema que apresenta redução na carga tributária.

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

QUER SABER?
SENAC EAD!



EXTENSÃO

ead.senac.br



LISTA ATUALIZADA DE DOENÇAS RELACIONADAS AO TRABALHO

**F**

oi publicada, no Diário Oficial da União de 29 de novembro de 2023, a Portaria 1.999/2023, do Ministério

da Saúde, por meio da qual foram feitas a atualização e a consolidação da lista de doenças relacionadas ao trabalho e os riscos que podem expor os trabalhadores a essas patologias físicas ou mentais.

Algumas novidades chamam a atenção, como as patologias de covid-19, os distúrbios músculo-esqueléticos e alguns tipos de cânceres, além de vasto rol de transtornos mentais atribuídos às condições de trabalho, como síndrome de burnout, ansiedade, depressão e suicídio, relacionadas a fatores de desequilíbrio do ambiente laboral.

O novo rol já está valendo desde o fim de dezembro, o que dá respaldo à fiscalização dos auditores fiscais do trabalho nas inspeções relacionadas à saúde e à segurança do trabalhador, embasando ainda o acesso a benefícios previdenciários. É importante lembrar que as doenças relacionadas ao trabalho são consideradas, pela legislação previdenciária, acidente de trabalho, podendo gerar afastamentos e garantia de emprego, bem como sujeitam o empregador a responsabilidades como a emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e eventual reparação de danos que venham a ser apurados, gerando, ainda, a elevação do Fator Acidentário de Prevenção (FAP), com repercussão sobre os encargos previdenciários a recolher.

Frente a essas mudanças, é recomendável que o empresário reforce o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), identificando situações de exposição e tomando posturas preventivas e/ou corretivas para evitar o desenvolvimento dessas doenças em locais de trabalho.

Para consultar a lista completa e atualizada das doenças relacionadas ao trabalho, acesse a íntegra da Portaria GM/MS 1.999/2023 [aqui](#).

DECISÃO TST

REINTEGRAÇÃO DE BANCÁRIA

TST DECIDE QUE ATESTADO MÉDICO DE 180 DIAS NÃO GARANTE ESTABILIDADE A FUNCIONÁRIA DISPENSADA NA PANDEMIA

**A**

Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) afastou

liminar que determinava a reintegração de uma bancária dispensada durante a pandemia da covid-19. Segundo o colegiado, não foi constatada estabilidade acidentária na época da dispensa, pois a trabalhadora não comprovou ter efetuado ao menos o requerimento de auxílio-doença no INSS.

Após ter o contrato de trabalho rescindido em 1º de julho de 2021, a funcionária ajuizou ação, com pedido de tutela provisória de urgência, para que fosse declarada a nulidade da dispensa e determinada a sua reintegração, com base em dois argumentos. Um deles seria o compromisso público assumido pelo banco de não dispensar empregados durante a pandemia.

Outro era o fato de estar inapta para o trabalho por doença ocupacional.

O juízo da 5ª Vara do Trabalho de Duque de Caxias (RJ) indeferiu a tutela de urgência, levando a bancária a impetrar mandado de segurança acolhido pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 1ª Região (RJ). Para o TRT, era inquestionável a garantia provisória de emprego, pois o banco se comprometera publicamente a não praticar dispensas imotivadas durante a pandemia.

No recurso ao TST, o empregador argumentou que a trabalhadora não detinha estabilidade provisória e, na data da dispensa, não estava amparada por nenhum benefício previdenciário.

O banco também sustentou que não havia formalizado acordo coletivo que vedasse dispensas durante a pandemia, bem como que a adesão espontânea ao movimento #NãoDemita se restringia a não dispensar ninguém durante 60 dias, entre abril e maio de 2020.

A relatora do recurso, ministra Morgana Richa, explicou que a Lei 14.020/2020, ao instituir o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda durante crise sanitária, previu a garantia provisória no emprego a pessoas com deficiência e que tivessem recebido o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda decorrente de reduções da jornada de trabalho e do salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho. A bancária não se enquadrava em nenhuma das hipóteses.

Segundo a ministra, não há, nessa lei, fundamento que ampare a pretensão de reintegração motivada apenas no compromisso declarado pelo banco — que, a seu ver, é uma intenção de caráter social que não integra o contrato de trabalho. Por isso, prevalece o direito potestativo de rescindir unilateralmente o contrato de trabalho. Quanto ao argumento de doença ocupacional, Morgana observou que a bancária desenvolveu patologias nos ombros, nos cotovelos e nos punhos. Contudo, os documentos apresentados nos autos não são suficientes para demonstrar, em análise superficial, que elas estejam relacionadas às atividades desempenhadas no banco. Apesar de o atestado médico, emitido na data da despedida (1º/7/2021), informar que ela tinha uma redução da capacidade funcional e deveria ficar afastada por, no mínimo, 180 dias, não ficou comprovado que ela tenha ao menos dado entrada no pedido de auxílio-doença.

Na avaliação da ministra, a discussão foge aos limites do mandado de segurança, pois a verificação da alegada estabilidade acidentária demandaria a produção de provas, incabível nesse instrumento processual, que envolve afronta a direito líquido e certo.

A decisão foi unânime. Processo: ROT-104276-98.2021.5.01.0000

CONSELHOS DA OAB NÃO PODEM COBRAR ANUIDADE

DECISÃO DO STJ DEFINIU QUE AS SECCIONAIS DO ÓRGÃO NÃO PODEM EXIGIR PAGAMENTO DE SOCIEDADES DE ADVOGADOS



A

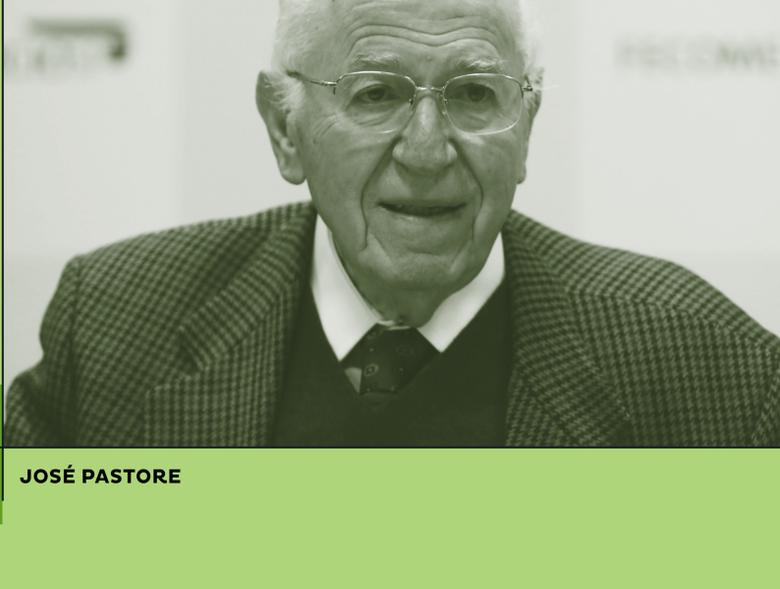
1ª Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ), sob o rito dos recursos repetitivos (Tema 1.179),

estabeleceu a tese de que os conselhos seccionais da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) não podem cobrar anuidade das sociedades de profissionais da área. Para o colegiado, a cobrança de anuidade é direcionada às pessoas físicas inscritas na OAB (advogados e estagiários), situação diferente da sociedade de advocacia, que registra atos constitutivos na OAB apenas para efeito de aquisição de personalidade jurídica. Com a fixação da tese, poderão voltar a tramitar os processos que estavam suspensos em todo o País à espera da definição do precedente qualificado.

Relator dos recursos especiais, o ministro Gurgel de Faria explicou que, conforme previsto na Lei 8.906/1994, cabe ao conselho seccional da OAB fixar, alterar e receber as anuidades devidas pelos inscritos na entidade. Por outro lado, também com base no Estatuto da Advocacia, o ministro comentou que a inscrição na OAB como advogado ou estagiário é limitada às pessoas físicas, não havendo referência na lei sobre a possibilidade de inscrição de pessoas jurídicas.

Segundo Gurgel de Faria, a personalidade jurídica da sociedade de advogados é adquirida com o registro de seus atos constitutivos no conselho seccional, mas esse registro não se confunde com a inscrição feita por advogados e estagiários, tampouco dá à sociedade o direito de praticar os atos privativos de advogado, conforme definido no artigo 42 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB. “Uma vez demonstrada a distinção entre o registro da sociedade de advogados e a inscrição da pessoa física para o exercício da advocacia, a única interpretação possível a ser extraída do artigo 46 e do artigo 58, inciso IX, da Lei 8.906/1994, é a de que os conselhos seccionais, órgãos da OAB, no uso de sua competência privativa, não podem instituir e cobrar anuidade dos escritórios de advocacia”, concluiu o ministro, ao fixar a tese repetitiva. REsp 2.015.612.

A CONTRIBUIÇÃO DOS CONTADORES FRENTE À LEI 14.611



JOSÉ PASTORE

A Lei 14.611/2023, que exige equiparações salarial e remuneratória entre mulheres e homens, busca evitar a discriminação entre raças, origem e idades. A nova legislação foi regulamentada pelo Decreto 11.795/2023 e pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego 3.714/2023 — e o seu cumprimento rigoroso exigirá providências imediatas das empresas.

Para tirar todas as dúvidas sobre como agir e como os contadores podem auxiliar os clientes neste momento, o boletim **Tome Nota** entrevistou José Pastore, presidente do Conselho de Emprego e Relações do Trabalho da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP).

A partir de agora, os salários devem ser iguais quando as pessoas exercerem a mesma função, com trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento. “Para cumprir todas as exigências, as empresas vão requerer a ajuda dos contadores, especialmente no caso das pequenas e médias”, afirma Pastore, que também é professor na Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP) e uma das maiores autoridades da área laboral. Confira, a seguir, a entrevista completa.

Quais são as principais providências que as empresas devem tomar?

A principal delas é entender bem a nova lei e a sua regulamentação. Essa lei acrescentou novas regras ao artigo 461 da CLT, que continua válido na primeira parte. Isso significa que os salários devem ser iguais quando as pessoas exercerem a mesma função, com trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento. O referido artigo diz que trabalho de igual valor é o realizado com igual produtividade e a mesma perfeição técnica por empregados que tenham, no mínimo, quatro anos na empresa e, pelo menos, dois na função.

Como respeitar essas regras?

Em primeiro lugar, devo dizer que essas regras não prevalecem se os empregados forem organizados em quadro de carreira. Do contrário, elas precisam ser levadas em conta logo no início do processo. É o caso das pequenas e médias empresas. Haverá discriminação se dois empregados tiverem as mesmas condições previstas no art. 461 e, ainda assim, receberem salários diferentes. Para tanto, a nova lei tem uma série de exigências a serem cumpridas pelas empresas.

Quais são essas exigências?

Há dois tipos de exigências: as que se aplicam a todas e as que se aplicam apenas às que têm mais de cem empregados. No primeiro caso, estão as regras constantes dos artigos 1º ao 4º da referida lei. Assim, todas as empresas terão de definir mecanismos de transparência salarial e critérios remuneratórios. Isto é, precisam deixar claro em que condições os empregados fazem jus aos mesmos salários e prêmios. É uma forma de definir as políticas salarial e remuneratória da companhia.

Além disso, todas as empresas devem criar um canal de denúncia no qual as pessoas possam apontar eventual discriminação entre salários e remuneração de mulheres e homens, além de raça, idade etc. E tem mais: as empresas precisam criar um programa de diversidade e inclusão para capacitar os gestores e os empregados sobre a necessidade de se respeitarem as novas regras.

Tudo isso vai requerer a ajuda dos contadores, especialmente no caso das pequenas e médias empresas, uma vez que precisarão de bastante orientação para preparar esses documentos e para respeitar os termos da nova lei.

O que acontece com quem desrespeitar as regras?

A penalidade é grave. Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem e idade, a empresa será multada. O valor da multa é alto, dez vezes o valor do novo salário devido pela empresa ao empregado discriminado — e, na reincidência, dobra.

Isto é, se, eventualmente, uma mulher que esteja nas mesmas condições de um homem (seguindo as regras do art. 461 acima indicado) ganhar R\$ 2 mil por mês, e o homem, R\$ 3 mil, a empresa terá de pagar R\$ 10 mil de indenização à mulher. Essa conta pode ir muito longe se for de efeito retroativo, porque a discriminação pode estar ocorrendo há vários meses ou anos.

Há ainda a possibilidade de penalização devido a dano moral, se esse tema for levado à Justiça do Trabalho.

Isso vale para todas as empresas?

Sim, vale para todas as empresas. Mas no caso das grandes (com mais de cem empregados), há várias exigências adicionais para as quais, novamente, os contadores serão chamados a ajudar, se, esses negócios não contarem com pessoal próprio para entender e implementar a nova lei.

Essas empresas terão de fazer um relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios, especificando os salários e as remunerações de todos os empregados, assim como horas extras, adicionais, gorjetas, terço de férias etc., de modo a permitir ao auditor fiscal verificar se está ocorrendo discriminação ou não. Não é preciso identificar os empregados; apenas funções, tempo de empresa, tempo na função etc. (o que está na primeira parte do art. 461).

Qualquer diferença ensejará multa?

Nesse caso, será aplicada uma multa correspondente a 3% da folha de salários da empresa (com teto de cem salários mínimos), e esta terá um prazo de 90 dias para fazer um plano de mitigação da discriminação. Esse plano terá de deixar claro de que modo a empresa aumentará a proporção de mulheres, negros, idosos etc. nos vários cargos e funções, respeitando a igualdade de salários e de remuneração. Além disso, terá de cumprir isso ao longo do tempo.

Pelo Decreto 11.795/2023 e pela Portaria 3.714/2023, parece que o Ministério do Trabalho e Emprego fará o referido relatório com base nos dados fornecidos pela empresa e pelos formulários do eSocial, além de outros. Entretanto, até o momento, discute-se se haverá apenas o relatório do Ministério ou um da empresa também. Esse assunto aguarda esclarecimento.

Acredito que as grandes empresas tenham pessoal especializado em RH e área Jurídica para fazer esses relatórios, que são bastante complexos. Mas não me surpreenderia com o fato de muitas precisarem de ajuda externa.

Tudo isso está parecendo muito complicado e oneroso. Há alguma forma de simplificar a implantação dessa lei?

Realmente, é muito complicado e bastante oneroso para as empresas, mesmo porque terá de ser um processo contínuo. Não basta definir as regras hoje e abandoná-las. Elas terão de ser implementadas no dia a dia.

Esse tipo de legislação está em vigor em outros países?

Penso que a Lei 14.611/2023 foi muito malfeita e tem um foco errado. É inegável que existe discriminação no Brasil. No entanto, as diferenças de salários e gratificações existem por diversos fatores — complexidade da atividade, tamanho da empresa, localização geográfica, capacidade criativa etc.

Mas a Lei 14.611/2023 quer atribuir tudo à discriminação. Os estudos realizados no mundo inteiro mostram que o peso da discriminação é muito pequeno. A economista que ganhou o Prêmio Nobel em 2023, Claudia Goldin, da Universidade Harvard, demonstrou que sempre foi assim ao longo da história e em vários países. Infelizmente, nada disso foi levado em conta para aprovar a lei brasileira. Agora está aprovada. E só nos resta obedecê-la.

VENCIMENTO	TRIBUTO
5/1/2024	FGTS Competência 12/2023
5/1/2024	SIMPLES DOMÉSTICO Competência 12/2023
15/1/2024	PREVIDÊNCIA SOCIAL (CONTRIBUINTE INDIVIDUAL) Competência 12/2023
20/1/2024	PREVIDÊNCIA SOCIAL (EMPRESA) Competência 12/2023
20/1/2024	IRRF Competência 12/2023
20/1/2024	COFINS/CSL/PIS-PASEP DE RETENÇÃO NA FONTE Competência 12/2023
20/1/2024	SIMPLES NACIONAL Competência 12/2023
25/1/2024 (*)	COFINS Competência 12/2023
25/1/2024 (*)	PIS-PASEP Competência 12/2023
25/1/2024 (*)	IPI Competência 12/2023
31/1/2024	IRPF (CARNÊ-LEÃO) Competência 12/2023
31/1/2024	CSL Competência 12/2023
31/1/2024	IRPJ Competência 12/2023

(*) No município de São Paulo, como dia 25 de janeiro é aniversário da cidade, antecipar o pagamento para o dia 24.

RECOLHIMENTO MENSAL DO IMPOSTO DE RENDA NA FONTE

LEI 11.482/2007

(ALTERADA MEDIDA PROVISÓRIA 1.171/2023, A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023)

BASES DE CÁLCULO	ALÍQUOTA	PARC. A DEDUZIR
até R\$ 2.112,00	-	-
de R\$ 2.112,01 até R\$ 2.826,65	7,5%	R\$ 158,40
de R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15,0%	R\$ 370,40
de R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5%	R\$ 651,73
acima de R\$ 4.664,68	27,5%	R\$ 884,96

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 MAIO DE 2023

(PORTARIA MPS/MF 27, DE 4 DE MAIO DE 2023)

(EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO)

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA PARA RECOLHIMENTO
até R\$ 1.320	7,5%
de R\$ 1.320,01 até R\$ 2.571,29	9%
de R\$ 2.571,30 até R\$ 3.856,94	12%
de R\$ 3.856,95 até R\$ 7.507,49	14%

SALÁRIO MÍNIMO FEDERAL

A PARTIR DE 1º DE MAIO DE 2023 (MEDIDA PROVISÓRIA 1.172, DE 1º DE MAIO DE 2023)

R\$ 1.320,00

SALÁRIO MÍNIMO ESTADUAL

A PARTIR DE 1º DE ABRIL DE 2022

(LEI ESTADUAL 17.526/2022)

1* > R\$ 1.284,00

2* > R\$ 1.306,00

A PARTIR DE 1º DE JUNHO DE 2023

(LEI ESTADUAL 17.692/2023)

PISO ÚNICO > R\$ 1.550,00

*OBS.: os pisos salariais mensais 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 nem a servidores públicos estaduais e municipais, tampouco a contratos de aprendizagem regidos pela Lei Federal 10.097/2000.

SALÁRIO-FAMÍLIA

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2023

(PORTARIA MPS/MF 26, DE 10 DE JANEIRO DE 2023)

até R\$ 1.754,18 > R\$ 59,82

SEGURO-DESEMPREGO

A PARTIR DE 11 DE JANEIRO DE 2023

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

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO*	VALOR DA PARCELA
até R\$ 1.968,36	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
de R\$ 1.968,37 até R\$ 3.280,93	O que exceder a R\$ 1.968,36 se multiplica por 0,5 (50%) e se soma a R\$ 1.574,69
acima de R\$ 3.280,93	O valor da parcela será de R\$ 2.230,97 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

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 ESTÊVÃO VIEIRA, JÔNIA CAON E MARIA FERNANDA GAMA

FALE COM A GENTE

**PUBLICACOES@FECOMERCIO.COM.BR | RUA DOUTOR PLÍNIO BARRETO, 285
BELA VISTA • 01313-020 • SÃO PAULO – SP WWW.FECOMERCIO.COM.BR**

