INFORMATIVO EMPRESARIAL AOS CONTABILISTAS

TOME NOTA

#250 | JULHO 2024

DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS E PRÓ-LABORE: ENTENDA AS DIFERENÇAS

TRABALHISTA

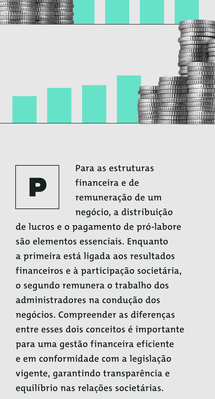
Saiba tudo sobre cotas legais de PcDs e aprendizes

TRIBUNA CONTÁBIL

Enfim, férias escolares!
Quem tem o direito de conciliar esse período?

DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS × PRÓ-LABORE:

DIFERENÇAS E IMPLICAÇÕES PARA AS EMPRESAS



Para as estruturas financeira e de remuneração de um negócio, a distribuição de lucros e o pagamento de pró-labore são elementos essenciais. Enquanto a primeira está ligada aos resultados financeiros e à participação societária, o segundo remunera o trabalho dos administradores na condução dos negócios. Compreender as diferenças entre esses dois conceitos é importante para uma gestão financeira eficiente e em conformidade com a legislação vigente, garantindo transparência e equilíbrio nas relações societárias.

Por isso, o **Tome Nota** de julho explica as diferenças entre as duas formas de remuneração, além de destacar as regras de tributação e esclarecer se é obrigatório efetuar o pagamento mensal de rendimentos ao sócio-administrador.

DISTRIBUIÇÃO DE LUCRO

O lucro é o resultado positivo no exercício após o registro contábil das receitas, deduzidos os custos e as despesas. Já o resultado negativo no exercício resulta em prejuízo.

A sua distribuição, que deve estar prevista no contrato social (art. 997 do Código Civil), em geral, é estipulada de acordo com a proporção da cota social (art. 1.007 CC). É tratada como de ordem pública, assim, será nula a disposição contratual que exclua qualquer sócio de participar da distribuição dos lucros (art. 1.008 CC).

Se o contrato social eleger a Lei das Sociedades Anônimas (Lei 6.404/1976) como diploma de regência supletiva e não tratar da destinação dos resultados, de acordo com o art. 202 da referida lei, pelo menos metade do lucro líquido deve ser distribuído entre os sócios.

A participação nos resultados da empresa é a principal motivação para uma pessoa constituir uma sociedade. Aliás, é a expectativa de se beneficiar dos ganhos decorrentes da exploração de determinada atividade econômica que motiva as pessoas a se tornarem sócias de uma empresa.

Portanto, a distribuição dos lucros corresponde ao direito inerente à titularidade da cota social. Contudo, esse direito está condicionado, em primeiro lugar, à existência de resultados positivos distribuíveis e, em segundo, à proporção de sua participação societária.

TRIBUTAÇÃO DA DISTRIBUIÇÃO DO LUCRO

Desde janeiro de 1996, a distribuição dos lucros e dividendos não está sujeita à incidência do Imposto sobre a Renda (IR) (art. 10 da Lei 9.249/1995).

Além disso, o lucro distribuído ao sócio não é considerado remuneração para fins previdenciários e, por consequência, não incide contribuição previdenciária (art. 28, § 9º, "j", da Lei 8.212/91).

EMPRESA EM DÉBITO — CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA E FGTS

A empresa em débito com a Previdência Social ou com o FGTS não poderá distribuir lucro a sócios ou titulares (art. 32 da Lei 4.357/1964, art. 1º do Decreto-lei 368/1968 e art. 50, II, do Decreto 99.684/1990).

PRÓ-LABORE

O pró-labore também deve estar previsto no contrato social, mas é devido apenas ao sócio-administrador, ou seja, àquele que tem poderes para gerenciamento da empresa. Em retribuição, ele receberá um valor pelo serviço prestado à sociedade. Trata-se de uma expressão latina que significa "pelo trabalho". Diferentemente do lucro, o pró-labore remunera apenas quem detém a direção da empresa, ou seja, o administrador, que pode ser um dos sócios ou pessoa estranha ao quadro societário (art. 1.060 CC). Portanto, não são todos os sócios que têm direito ao recebimento.

O art. 997, VI, do Código Civil determina que a administração da sociedade simples, bem como seus poderes e suas atribuições, deverá constar do contrato social. Isso implica que o pró-labore deve constar do instrumento societário, pois é onde se estabelece quem administrará a empresa e, portanto, quem terá direito ao recebimento de uma retribuição por esse serviço prestado à sociedade. O art. 1.071, IV, do mesmo diploma legal, exige a deliberação dos sócios sobre o modo de remuneração do administrador, quando não estabelecido no contrato social.

Assim, o recebimento de pró-labore não se confunde com o lucro distribuído. O primeiro se caracteriza como matéria privada, e o seu valor e sua periodicidade são de competências exclusivas dos sócios. Analisando a legislação societária, nada impede que o sócio, mesmo que administrador, não receba pró-labore ou, ainda, que receba um valor diferente do outro sócio, independentemente da participação societária.

Entretanto, é aconselhável que o critério utilizado atenda à razoabilidade e à proporcionalidade, levando-se em consideração a responsabilidade do sócio, o tempo dedicado às suas funções, a sua competência, a reputação profissional e o valor dos seus serviços no mercado, conforme estabelece o art. 152 da Lei 6.404/1976, que trata da sociedade por ações.

TRIBUTAÇÃO DO PRÓ-LABORE

A legislação do IR classifica as remunerações relativas à prestação de serviços por administração da sociedade (pró-labore) como rendimentos tributáveis pela pessoa física e, portanto, sujeita à incidência do referido imposto (art. 36, XIII, do Regulamento do Imposto de Renda – Decreto 9.580/2018).

A legislação previdenciária determina que o sócio-administrador ou o sócio-cotista que recebe remuneração decorrente de trabalho na empresa seja segurado obrigatório da Previdência Social (art. 12, V, "f", da Lei 8.212/91).

A RETIRADA DE PRÓ-LABORE É OBRIGATÓRIA?

Não há previsão na legislação societária ou tributária que obrigue a retirada de pró-labore do sócio. O que as legislações do IR e previdenciária impõem é que, ocorrendo pagamento de remuneração pela administração da empresa ao sócio, surgirão as incidências do IR e da contribuição previdenciária.

No entanto, a Receita Federal tem o entendimento de que, na sociedade simples de prestação de serviços de profissões regulamentadas, do total pago a esse sócio, uma parcela é referente ao pró-labore. Segundo o órgão federal, nesse tipo societário, não é possível considerar todo o montante destinado ao sócio como distribuição de lucros, uma vez que pelo menos parte dos valores pagos terá, necessariamente, natureza jurídica de retribuição pelo trabalho, sujeita à incidência de contribuição previdenciária (Solução de Consulta Cosit 228/2023).

E SE A EMPRESA ESTIVER INATIVA?

Na hipótese de empresa inativa, sem o exercício de atividade econômica, como não há o recebimento de qualquer receita, o entendimento é de que não será cabível distribuição de lucros, nem retirada de pró-labore. Como não existe o desenvolvimento de qualquer atividade, nesse caso, não há o exercício da administração da sociedade pelo sócio-administrador. Considerando que eventual remuneração deva estar prevista no contrato social ou decorrer de deliberação dos sócios, o consulente precisa considerar ainda as disposições societárias da empresa sobre o assunto.

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

QUER SABER?

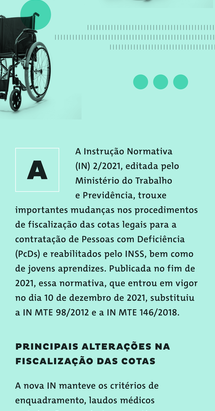
SENAC EAD!

EXTENSAO

ead.senac.br

COTAS LEGAIS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E APRENDIZES

CONFIRA AS PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NA FISCALIZAÇÃO E NAS REGRAS PARA BASE DE CÁLCULO



A Instrução Normativa (IN) 2/2021, editada pelo Ministério do Trabalho e Previdência, trouxe importantes mudanças nos procedimentos de fiscalização das cotas legais para a contratação de Pessoas com Deficiência (PcDs) e reabilitados pelo INSS, bem como de jovens aprendizes. Publicada no fim de 2021, essa normativa, que entrou em vigor no dia 10 de dezembro de 2021, substituiu a IN MTE 98/2012 e a IN MTE 146/2018.

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NA FISCALIZAÇÃO DAS COTAS

A nova IN manteve os critérios de enquadramento, laudos médicos e obrigações gerais da normativa anterior, mas trouxe algumas mudanças significativas na base de cálculo e na contagem dos empregados para o preenchimento da cota.

COTA DE PCDS E REABILITADOS PELO INSS

Incluem-se na base de cálculo:

- trabalhadores com a condição de PcD ou reabilitado pelo INSS já pertencentes ao quadro de empregados da empresa;
- empregados contratados sob a modalidade de contrato intermitente.

Excluem-se da base de cálculo:

- aprendizes contratados diretamente pela empresa, com e sem deficiência;
- aposentados por invalidez.

Empregados não computados para o preenchimento da cota:

- aprendizes;
- aposentados por invalidez;
- trabalhadores intermitentes.

PRÉVIA SUBSTITUIÇÃO

A normativa manteve a obrigação de prévia contratação de empregado com deficiência ou reabilitado antes da dispensa de trabalhador nessas condições, nas hipóteses de dispensa sem justa causa de contrato por prazo indeterminado e de rescisão de contrato de prazo determinado de mais de 90 dias.

COTA DE APRENDIZES

A IN MPT 2/2021 preservou a previsão de observância da cota a estabelecimentos que tenham, pelo menos, sete empregados nas funções que demandam formação profissional.

Excluem-se da base de cálculo:

- empregados em funções que exijam habilitação profissional de nível técnico ou superior;
- empregados em cargos de direção, gerência ou confiança;
- empregados contratados em regime temporário (Lei 6.019/1974);
- empregados contratados como aprendizes.

DETALHAMENTO DAS COTAS DE PCDS

De acordo com o artigo 5º da IN SIT 98/2012, a empresa com 100 ou mais empregados deve preencher de 2% a 5% dos cargos com PcDs ou beneficiários reabilitados da Previdência Social, na seguinte proporção:

- de 100 a 200 empregados: 2%;
- de 201 a 500 empregados: 3%;
- de 501 a 1.000 empregados: 4%;
- Mais de 1.000 empregados: 5%.

Para efeito de aferição dos porcentuais dispostos acima, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa. Portanto, o cálculo é feito pelo número total de empregados, incluindo os contratados sob a modalidade de contrato intermitente, pois a legislação não os exclui.

PENALIDADES PARA O NÃO CUMPRIMENTO DAS COTAS

O não cumprimento das cotas legais para a contratação de PcDs e aprendizes pode resultar em penalidades severas, incluindo multas administrativas, ações civis públicas e condenações judiciais. A fiscalização é realizada pela Auditoria Fiscal do Trabalho, que pode aplicar multas e outras sanções conforme a gravidade da infração.

AÇÕES CIVIS PÚBLICAS DO MPT E DANOS MORAIS COLETIVOS

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é o responsável por fiscalizar o cumprimento das cotas para contratação PcDs e jovens aprendizes pelas empresas. Utilizando a ferramenta das ações civis públicas, o MPT busca corrigir irregularidades e impor sanções, incluindo danos morais coletivos.

FUNÇÃO E ATUAÇÃO DO MPT

O MPT também garante a observância das leis trabalhistas, incluindo as cotas de contratação estabelecidas para PcDs e aprendizes. Ao identificar descumprimentos, pode iniciar inquéritos civis e, se necessário, ajuizar ações civis públicas para exigir o cumprimento das cotas e reparar danos causados à coletividade.

AÇÕES CIVIS PÚBLICAS E SEUS EFEITOS

As ações civis públicas permitem ao MPT:

- **cumprimento das cotas legais, ao** exigir que as empresas adotem medidas imediatas para contratar o número adequado de PcDs e aprendizes;
- **imposição de sanções, ao** aplicar multas e outras penalidades administrativas pelo descumprimento da lei;
- **reparação por danos morais coletivos, ao** requerer indenizações para compensar o impacto negativo à sociedade decorrente do não cumprimento das cotas.

EXEMPLOS DE CASOS

- **Empresa do setor agrícola: descumpriu a cota mínima de PCDs e foi condenada a pagar uma indenização por danos morais coletivos no valor de R$ 250 mil. A indenização foi destinada a projetos sociais voltados à inclusão de PCDs no mercado de trabalho. (TST, RR 11008-09.2018.5.03.0042)**
- **Multinacional do setor de Tecnologia**: condenada a pagar R$ 1 milhão por danos morais coletivos e obrigada a cumprir a cota de PcDs em seis meses.
- **Grande rede do varejo**: determinada a pagar R$ 500 mil por danos morais coletivos e implementar medidas para garantir o cumprimento das cotas (TRT2, ROT 0001428-36.2015.5.02.0058).

IMPACTO E IMPLICAÇÕES CONTÁBEIS

Para contadores, as ações civis públicas do MPT têm implicações relevantes, como:

- **Provisão contábil**: empresas podem precisar provisionar recursos para possíveis indenizações por danos morais coletivos, afetando as demonstrações financeiras;
- **Custos operacionais**: a implementação de medidas para cumprir as cotas pode gerar custos adicionais relacionados à contratação, ao treinamento e à adaptação de infraestrutura;
- **Gestão de riscos**: contadores devem auxiliar na avaliação dos riscos associados ao não cumprimento das cotas e na implementação de práticas para mitigar esses riscos.

O negócios precisam estar atentos às novas regulamentações e adaptar as próprias políticas de contratação e inclusão para cumprir as exigências legais. O não cumprimento das cotas pode resultar em penalidades severas. Portanto, é importante que as empresas adotem práticas inclusivas e se comprometam com as promoções da diversidade e da igualdade de oportunidades no ambiente laboral.

DECISÃO STF

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE TERÇO DE FÉRIAS

STF DECIDE QUE TRIBUTO SERÁ COBRADO A PARTIR DE SETEMBRO DE 2020

Por maioria, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que a contribuição previdenciária das empresas será cobrada sobre o terço constitucional de férias a partir de 15 de setembro de 2020, data da publicação da ata do julgamento do mérito do Recurso Extraordinário (RE) 1072485. As contribuições já pagas e não questionadas judicialmente até a mesma data não serão devolvidas pela União.

Em agosto de 2020, o Plenário julgou legítima a incidência. Em dezembro de 2023, o ministro André Mendonça determinou a suspensão nacional de todos os processos judiciais e administrativos fiscais que discutissem o tema, até que o STF decidisse a modulação dos efeitos da decisão.

No julgamento de 12 de junho de 2024, prevaleceu o entendimento do presidente do Supremo, ministro Luís Roberto Barroso. Em seu voto, proferido anteriormente no Plenário Virtual, ele lembrou que, em 2014, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) havia decidido que a contribuição previdenciária patronal não incidiria no adicional de férias. Além disso, diversos precedentes do STF avaliaram que a discussão seria de natureza infraconstitucional.

Segundo o ministro, com o reconhecimento da repercussão geral e o julgamento de mérito do RE, houve uma alteração no entendimento dominante nas duas cortes. Assim, em respeito à segurança jurídica e ao sistema integrado de precedentes, é necessário modular os efeitos do julgamento.

Seguiram esse entendimento as ministras Cármen Lúcia e Rosa Weber (aposentada) e os ministros Dias Toffoli, Luiz Fux, Edson Fachin e Nunes Marques.

Considerando o impacto financeiro que a exigência de contribuições retroativas poderia causar ao empregador, em junho de 2021, o Conselho de Assuntos Tributários e o Conselho Superior de Direito da FecomercioSP encaminharam Memorial de julgamento aos Ministros do STF. Neste documento, argumentaram sobre a necessidade de modular os efeitos da decisão, para que a contribuição fosse exigida a partir da divulgação da decisão de mérito.

Dessa forma, a decisão atende ao pleito da federação, que atuou na Suprema Corte, na defesa dos interesses dos contribuintes.

FONTE: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL — ADAPTADO

DECISÃO STF

SALDOS DO FGTS

DECISÃO DO SUPREMO GARANTE QUE VALORES DEVEM SER CORRIGIDOS, NO MÍNIMO, PELO ÍNDICE DA INFLAÇÃO

O Plenário do STF decidiu que os saldos das contas vinculadas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) devem ser corrigidos, no mínimo, pelo índice oficial de inflação (IPCA). De acordo com a decisão, fica mantida a atual remuneração do fundo, que corresponde a juros de 3% ao ano (a.a.) mais a Taxa Referencial (TR), além da distribuição de parte dos lucros. Mas, nos anos em que a remuneração não alcançar o valor da inflação, caberá ao Conselho Curador do Fundo determinar a forma de compensação.

A decisão será aplicada ao saldo existente na conta a partir da data de publicação da ata do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5090, na sessão de 12 de junho. Para o Plenário, essa medida concilia os interesses dos trabalhadores e as funções sociais do fundo, como o financiamento da política habitacional. A decisão segue os termos do acordo firmado entre a União e as quatro maiores centrais sindicais do País.

A ação foi proposta pelo partido Solidariedade contra as leis 8.036/1990 e 8.177/1991, que passaram a prever a TR como índice para a correção dos saldos no fundo. Segundo o partido, a TR não é um índice de correção monetária. Além disso, a atual fórmula gera perdas aos trabalhadores, uma vez que os saldos não acompanham a inflação.

Prevaleceu no julgamento o voto médio do ministro Flávio Dino, que foi acompanhado pelo ministro Luiz Fux e pela ministra Cármen Lúcia. O voto médio foi necessário porque três correntes de votos foram registradas. De acordo com Dino, deve-se respeitar o acordo apresentado pela Advocacia-Geral da União (AGU) após diálogos com sindicatos, na medida em que a proposta concilia os interesses dos trabalhadores e as funções sociais do fundo, assegurando um piso na remuneração. Na avaliação do ministro, a correção de modo elevado encareceria a linha de crédito para financiamento habitacional, prejudicando os trabalhadores mais pobres.

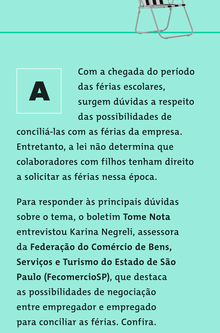
Os ministros Cristiano Zanin, Alexandre de Moraes, Dias Toffoli e Gilmar Mendes votaram pela manutenção da regra atual, ou seja, julgando improcedente a ADI. Segundo Zanin, não cabe ao Judiciário afastar o critério de correção monetária escolhido pelo legislador com base em razões de ordens econômica e monetária. Nesse sentido, o ministro Gilmar Mendes acrescentou que uma mudança no sistema de correção deve ficar a cargo do Comitê Gestor do FGTS ou das esferas políticas incumbidas de fazer uma articulação nesse sensível instrumento institucional que é o FGTS.

Para os ministros Luís Roberto Barroso, André Mendonça, Nunes Marques e Edson Fachin, os depósitos não podem ser corrigidos em índices inferiores ao da poupança. Segundo o presidente do Supremo, como os níveis de segurança do FGTS são semelhantes aos da caderneta de poupança, mas com liquidez inferior, a utilização da TR para recuperar perdas inflacionárias não é razoável.

FONTE: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL — ADAPTADO

FÉRIAS ESCOLARES: QUEM TEM DIREITO?

EM ENTREVISTA, KARINA NEGRELI, ADVOGADA E ASSESSORA DA FECOMERCIOSP, ESCLARECE AS PRINCIPAIS DÚVIDAS SOBRE AS REGRAS



A Com a chegada do período das férias escolares, surgem dúvidas a respeito das possibilidades de conciliá-las com as férias da empresa. Entretanto, a lei não determina que colaboradores com filhos tenham direito a solicitar as férias nessa época.

Para responder às principais dúvidas sobre o tema, o boletim **Tome Nota** entrevistou Karina Negreli, assessora da **Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP)**, que destaca as possibilidades de negociação entre empregador e empregado para conciliar as férias. Confira.

A legislação assegura que o empregado estudante concilie as férias na empresa com o período de férias escolares?

A legislação do trabalho garante essa coincidência de férias somente aos empregados estudantes menores de 18 anos, não havendo obrigatoriedade caso tenha idade superior. De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é ato de o empregador fixar o momento das férias de acordo com o melhor interesse da empresa, devendo ser concedidas dentro dos 12 meses seguintes à aquisição do direito.

Algumas Convenções Coletivas de Trabalho (CCTs), entretanto, podem dispor de forma específica em relação ao assunto, instituindo regras diferenciadas quanto à coincidência de férias escolares com as férias do trabalho. Para além das disposições da CLT ou de CCTs, essa condição poderá ainda ser ajustada entre empregado e empregador, cabendo a este último a decisão.

Os empregados com filhos em idade escolar podem exigir do empregador que as próprias férias coincidam com as dos filhos?

Não. A legislação do trabalho não obriga que o empregador observe essa condição, pois, conforme os artigos 134 e 136 da CLT, cabendo ao empregador o risco do negócio, a ele cabe também o poder diretivo e a fixação do período de descanso, de acordo com a demanda, os fluxos internos e o melhor interesse da empresa. Entretanto, essa condição pode ser objeto de negociação entre empregado e empresa, conciliando os interesses das partes.

As negociações sindicais também podem prever regras específicas relacionadas ao tema — e, quando isso ocorrer, tendo em vista o caráter normativo das negociações coletivas de trabalho, deverão ser observadas as regras. Em algumas empresas, por meio de implantação de políticas de engajamento e melhoria da qualidade de vida dos colaboradores, as regras fixadas por regulamento interno podem dispor a respeito do tema, privilegiando, dentro das possibilidades e necessidades operacionais do negócio, a concessão de férias coincidentes com o período escolar para os trabalhadores com filhos em idade escolar.

Durante o período de férias escolares, os pais têm direito a faltar ao trabalho para cuidar dos filhos?

Não, pois não há autorização legal nesse sentido. No entanto, a questão poderá ser disciplinada em acordo ou convenção coletiva, ou até mesmo ser objeto de compensação de jornada em banco de horas, respeitando-se as regras. Outra alternativa para que seja ajustada solução à questão é a aplicação do trabalho em home office no período.

As férias devem ser descansadas sempre num único período?

Não necessariamente. Após a Reforma Trabalhista, a legislação sobre férias foi modernizada e flexibilizada, permitindo que esse período possa ser fracionado. Antes da reforma, esse fracionamento somente poderia ser feito em situações excepcionais, e, ainda assim, era vedado aos menores de 18 e maiores de 50 anos.

Em quantos períodos é possível dividir as férias?

Com a nova redação dada pela Reforma Trabalhista, as férias podem ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Quem determina o fracionamento do período de descanso das férias?

Embora a legislação defina que cabe ao empregador definir o momento em que as férias serão concedidas, no caso do fracionamento do período de férias, a mesma legislação exige que haja concordância do empregado. Nesse sentido, recomenda-se que a referida concordância esteja devidamente documentada e colhida por meio de livre manifestação de vontade do titular do direito ao descanso: o empregado.

Divulgação

KARINA ZUANAZZI NEGRELI

Assessora da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP).

VENCIMENTO	TRIBUTO
15/7/2024	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (CONTRIBUINTE INDIVIDUAL)** Competência 6/2024
19/7/2024	**FGTS** Competência 6/2024
19/7/2024	**SIMPLES DOMÉSTICO** Competência 6/2024
19/7/2024	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (EMPRESA)** Competência 6/2024
19/7/2024	**IRRF** Competência 6/2024
19/7/2024	**COFINS/CSL/PIS-PASEP DE RETENÇÃO NA FONTE** Competência 6/2024
22/7/2024	**SIMPLES NACIONAL** Competência 6/2024
25/7/2024	**COFINS** Competência 6/2024
25/7/2024	**PIS-PASEP** Competência 6/2024
25/7/2024	**IPI** Competência 6/2024
31/7/2024	**IRPF (CARNÊ-LEÃO)** Competência 6/2024
31/7/2024	**CSL** Competência 6/2024
31/7/2024	**IRPJ** Competência 6/2024

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 2024
(LEI ESTADUAL 17.944/2024)

PISO ÚNICO > R$ 1.640,00

*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

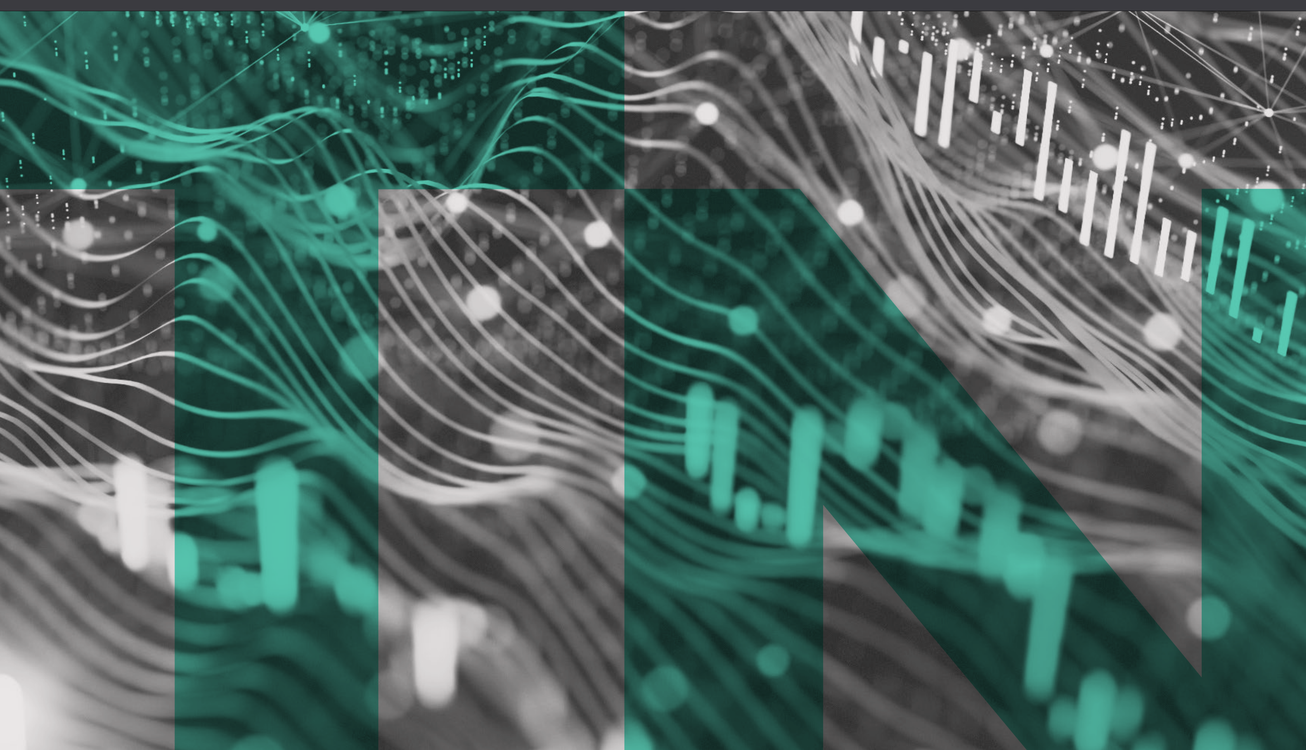
*Média dos três últimos salários anteriores à dispensa.

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
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 ALBERTO LINS, JÔNIA CAON, MARIA FERNANDA GAMA
E ANNIMA DE MATTOS

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