INFORMATIVO EMPRESARIAL AOS CONTABILISTAS

TOME NOTA

#261| JUNHO 2025

PATROCINE PROJETOS SOCIAIS E ESPORTIVOS E APROVEITE OS BENEFÍCIOS DO ICMS

TRABALHISTA

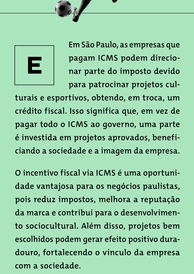
NR-1 entra em vigor em maio de 2026

TRIBUNA CONTÁBIL

Presidente executivo da FecomercioSP comenta os impactos que a extinção da escala 6x1 poderá causar

PATROCÍNIO À CULTURA E AO ESPORTE RENDE CRÉDITO DE ICMS

CONTRIBUINTE PATROCINADOR PODE SE CREDITAR DE 100% DO VALOR DESTINADO À PROMOÇÃO DE PROJETOS CREDENCIADOS



Em São Paulo, as empresas que pagam ICMS podem direcionar parte do imposto devido para patrocinar projetos culturais e esportivos, obtendo, em troca, um crédito fiscal. Isso significa que, em vez de pagar todo o ICMS ao governo, uma parte é investida em projetos aprovados, beneficiando a sociedade e a imagem da empresa.

O incentivo fiscal via ICMS é uma oportunidade vantajosa para os negócios paulistas, pois reduz impostos, melhora a reputação da marca e contribui para o desenvolvimento sociocultural. Além disso, projetos bem escolhidos podem gerar efeito positivo duradouro, fortalecendo o vínculo da empresa com a sociedade.

COMO FUNCIONA?

A Resolução SFP 8, de 21 de março de 2025, estabelece que, desde 2 de abril, os contribuintes credenciados e habilitados no Programa de Ação Cultural (PAC) e no Programa de Incentivo ao Esporte (PIE) podem destinar recursos financeiros para apoiar projetos. Esses programas permitem que empresas patrocinem programas aprovados pelas respectivas secretarias estaduais, beneficiando-se de crédito outorgado de ICMS correspondente ao valor destinado.

O montante máximo dos recursos disponíveis neste ano será de R$ 100 milhões para planos culturais credenciados no PAC, e R$ 60 milhões para projetos esportivos do PIE.

O contribuinte patrocinador pode se creditar de 100% do valor destinado ao custeio de propostas do tipo, limitado a 3% do saldo devedor do ICMS apurado.

Alguns requisitos devem ser cumpridos pelas empresas patrocinadoras, como o enquadramento no Regime Periódico de Apuração (RPA) e a situação regular quanto às obrigações principal e acessórias definidas na legislação, incluindo o pagamento do imposto devido.

BENEFÍCIOS PARA A EMPRESA AO APOIAR PROJETOS

Melhora da imagem corporativa

Projetos culturais e esportivos geram reconhecimento positivo da marca perante clientes, investidores e comunidade.

A empresa é vista como socialmente responsável, o que fortalece o próprio nome.

Marketing e visibilidade

- O patrocínio pode incluir divulgação da marca em materiais do projeto (placas, sites, redes sociais etc.).
- Eventos culturais e esportivos oferecem oportunidades de networking e relacionamento com o público.

Redução da carga tributária

- O valor investido é revertido em crédito do ICMS, reduzindo o custo efetivo do patrocínio.

Desenvolvimentos social e cultural

- A empresa contribui para as formações artística, educacional e esportiva da comunidade.
- Projetos culturais geram emprego e movimentam a economia local.

Fidelização de clientes e funcionários

- Consumidores preferem marcas com engajamento social.
- Colaboradores se sentem orgulhosos de trabalhar em uma empresa que apoie causas relevantes.

PROCEDIMENTOS PARA PARTICIPAÇÃO

Credenciamento

Acesse o Posto Fiscal Eletrônico (PFE) no item PAC/PIE.

- Solicite o credenciamento, válido por prazo indeterminado.
- No mês seguinte, a Secretaria da Fazenda verifica se o contribuinte atende aos requisitos legais e calcula os valores máximos de patrocínio.

Consulta e seleção de projetos

- Após a habilitação, consulte a relação de projetos disponíveis.
- Selecione o projeto para o qual deseja destinar recursos financeiros.
- Emita o boleto bancário correspondente.

Escrituração Fiscal Digital (EFD)

Efetue, no mesmo mês do lançamento do crédito, o:

- Registro E110: campo 8 (VL_ TOT_AJ_CREDITOS);
- Registro E111: utilize o código de ajuste...
  - SP020739 para PAC;
  - SP020742 para PIE.

PROGRAMA DE AÇÃO CULTURAL

Instituído pela Lei 12.268/2006 e regulamentado pelo Decreto 54.275/2009, o PAC visa apoiar projetos culturais credenciados pela Secretaria de Estado da Cultura, Economia e Indústria Criativa.

Benefício fiscal: contribuintes do ICMS que apoiarem financeiramente esses programas poderão se beneficiar de crédito outorgado de ICMS correspondente ao valor destinado ao patrocínio do projeto.

Os projetos culturais cadastrados estão disponíveis no portal "Vitrine de Projetos", em https://vitrinedeprojetos.cultura.sp.gov.br/.

PROGRAMA DE INCENTIVO AO ESPORTE

Instituído pela Lei 13.918/2009 e regulamentado pelo Decreto 55.789/2010, o PIE visa apoiar projetos desportivos credenciados pela Secretaria de Esportes.

Benefício fiscal: contribuintes do ICMS que apoiarem financeiramente projetos desportivos credenciados poderão se beneficiar de crédito outorgado de ICMS correspondente ao valor destinado ao patrocínio do projeto.

Os projetos esportivos cadastrados estão disponíveis em http://www.lpie.sp.gov.br/.

Para obter orientações adicionais para credenciamento e emissão de boletos, acesse o Manual do Contribuinte.

VIGÊNCIA DA NR-1 É PRORROGADA PARA 2026

APESAR DA MUDANÇA, EMPRESAS DEVEM SE PREPARAR PARA AS OBRIGAÇÕES E NÃO DEIXAR TUDO PARA A ÚLTIMA HORA

A nova redação da Norma Regulatória 1 (NR-1) — Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), que proporcionaria mudanças importantes na gestão de saúde e segurança nas empresas, teve a entrada em vigor prorrogada para maio de 2026. Essa alteração afeta diretamente negócios de todos os portes e impacta a rotina de gestão de Saúde e Segurança no Trabalho (SST), especialmente nas áreas Contábil e de Recursos Humanos (RH).

A partir do ano que vem, as empresas brasileiras estarão obrigadas a avaliar e gerenciar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, conforme disposto na atualização da NR-1. Esses riscos compreendem os fatores que abalam a saúde mental dos trabalhadores, como estresse, assédio e sobrecarga mental.

A revisão normativa tem como objetivos reduzir os casos de afastamentos, elevar a produtividade e promover ambientes de trabalho mais saudáveis. Para tratar dessas questões de forma efetiva, as empresas devem adotar um processo amplo que inclua a identificação e a avaliação criteriosa dos riscos, além de formular e implementar planos de ação, tanto preventivos quanto corretivos.

O QUE FOI PRORROGADO?

A obrigação de implementação das medidas previstas nos seguintes itens da NR-1:

- inventário de riscos;
- plano de ação;
- integração com o eSocial (S-2240);
- capacitação por meio de treinamento estruturado conforme a nova metodologia;
- documentação exigida no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

NOVO PRAZO

A nova data de vigência será **a partir de maio de 26 de maio 2026** (Portaria MTE 765, de 15 de maio de 2025). Até lá, continuam valendo as regras atualmente em vigor.

Dica importante: apesar da prorrogação, o ideal é não deixar para a última hora. O PGR exige organização, levantamento de dados e integração com outras áreas da empresa.

COMO ORIENTAR OS CLIENTES?

Reforce a importância da regularização prévia: muitos clientes acreditam que a SST é um custo, quando, na verdade, é um investimento que evita autuações e passivos trabalhistas.

Atualize os processos de SST em conjunto com o RH e o jurídico: a norma dialoga com diversas áreas da empresa.

Organize os documentos exigidos: um bom controle documental facilitará a adaptação quando a norma entrar em vigor.

Indique profissionais capacitados para elaborar o PGR e o inventário de riscos: o contador pode ser um grande articulador nessa fase.

FIQUE DE OLHO!

A nova NR-1 é parte da modernização do sistema de normas trabalhistas, trazendo um enfoque em prevenção, gerenciamento contínuo de riscos e mais responsabilidade das empresas de garantir ambientes seguros e saudáveis.

A atualização da norma foi motivada pelo crescimento de casos de incapacidade relacionada a transtornos mentais. Em 2023, o INSS registrou 289 mil benefícios por doenças do gênero, como depressão e ansiedade, representando um aumento de 38% em comparação com 2022. Os dados refletem apenas parte da realidade, já que não incluem afastamentos curtos (inferiores a 15 dias), em que os custos recaem diretamente sobre as empresas.

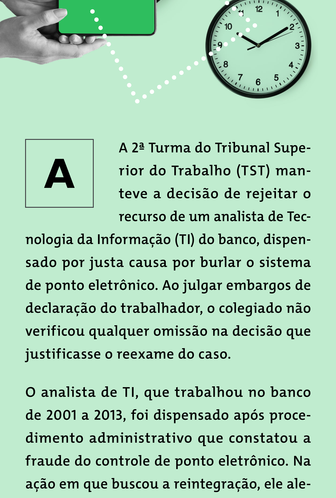
Essa é uma preocupação que vem desde anos anteriores, pois a SST tem sido foco de importantes mudanças legislativas. Em 2019, a Organização Mundial do Comércio (OMS) reconheceu o assédio e a violência como doenças ocupacionais — e, em 2022, o Brasil promulgou a Lei 14.457, que aborda esses temas.

Para saber mais sobre como atender às exigências da NR-1, clique aqui e confira o e-book orientador preparado pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), em conjunto com os Sindicatos filiados.

DECISÃO TST

JUSTA CAUSA POR BURLAR O SISTEMA DE PONTO ELETRÔNICO

TST MANTÉM DISPENSA DE ANALISTA QUE TENTOU BURLAR REMOTAMENTE O REGISTRO



A 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) manteve a decisão de rejeitar o recurso de um analista de Tecnologia da Informação (TI) do banco, dispensado por justa causa por burlar o sistema de ponto eletrônico. Ao julgar embargos de declaração do trabalhador, o colegiado não verificou qualquer omissão na decisão que justificasse o reexame do caso.

O analista de TI, que trabalhou no banco de 2001 a 2013, foi dispensado após procedimento administrativo que constatou a fraude do controle de ponto eletrônico. Na ação em que buscou a reintegração, ele alegou, dentre outros aspectos, irregularidade no procedimento administrativo e falta de imediatidade na punição, aplicada um ano e oito meses após os fatos.

O banco, em sua defesa, argumentou que foram constatados 42 registros de entrada ou saída incompatíveis com a entrada física nas catracas eletrônicas do local de trabalho. Segundo o empregador, a ação disciplinar apurou que o funcionário tinha acesso, pelo seu smartphone, ao sistema do banco, por meio de VPN (acesso remoto). A ferramenta teria sido usada indevidamente para burlar o ponto eletrônico e ficar no trabalho menos tempo do que deveria.

O juízo da 9ª Vara do Trabalho de Brasília (DF) e o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO) indeferiram os pedidos do trabalhador e ratificaram a justa causa. Destacaram as divergências apontadas pelo banco e ressaltaram que vários registros do ponto eletrônico foram feitos sem que o empregado estivesse no local de trabalho.

De acordo com o juízo de primeiro grau, o bancário justificou essas divergências dizendo que fazia atividades externas. Contudo, conforme testemunhas e documentos, ele não era autorizado a trabalhar fora do ambiente do banco nem tinha autorização para registrar o ponto eletrônico remotamente.

O TRT, por sua vez, considerou que o procedimento administrativo foi regular e que a conduta do bancário era grave o suficiente para comprometer a confiança necessária à manutenção da relação laboral. Quanto à falta de imediatidade, concluiu que o tempo decorrido até a dispensa foi razoável: a fraude foi constatada entre novembro de 2011 e fevereiro de 2012, ao passo que a apuração foi realizada de abril a julho de 2013 e a dispensa ocorreu em outubro do mesmo ano. A apuração envolveu o confronto com os registros das catracas, as imagens do circuito fechado de televisão e as informações dos terminais das entradas/saídas.

Em 2023, a 2ª Turma do TST rejeitou o recurso de revista do analista. Segundo o colegiado, a penalidade estava fundamentada em provas robustas (documentos, depoimentos e imagens), sobre as quais o empregado teve oportunidade de se manifestar em todas as fases do processo — e não cabe ao TST reexaminar fatos e provas.

Por último, o analista apresentou embargos de declaração, sustentando que a Turma não teria se manifestado acerca da ausência de imediatidade e da caracterização de perdão tácito. Mas, na avaliação da relatora, não houve omissão, porque a decisão explicitou, "de forma clara e coesa", os motivos que justificaram o não conhecimento do recurso de revista. A decisão foi unânime.

FONTE: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO — ADAPTADO

DECISÃO STF

REVOGAÇÃO DE BENEFÍCIO FISCAL

STF REAFIRMA APLICAÇÃO DA ANTERIORIDADE EM CASO QUE ACARRETE AUMENTO INDIRETO DE CARGA TRIBUTÁRIA

O Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar o Recurso Extraordinário (RE) 1.473.645, sob o Tema 1.383 da Repercussão Geral, firmou por unanimidade o entendimento de que a redução ou a extinção de benefícios fiscais que acarrete aumento indireto da carga tributária deve observar os princípios da anterioridade tributária, tanto na forma anual quanto na nonagesimal.

O caso teve origem em recurso interposto pelo Estado do Pará contra acórdão do Tribunal de Justiça do Pará (TJPA), que havia anulado autos de infração fiscal lavrados contra a empresa. A infração se deu em razão do recolhimento de ICMS com base em alíquota reduzida prevista em benefício fiscal posteriormente revogado pelo Decreto Estadual 668/2013.

A Corte estadual entendeu que a revogação do benefício implicou majoração indireta do tributo, o que exigiria a observância das regras constitucionais da anterioridade anual (art. 150, III, "b") e nonagesimal (art. 150, III, "c").

O relator, ministro Luís Roberto Barroso, votou pelo desprovimento do recurso e destacou que a jurisprudência da Corte já se consolidou no sentido de reconhecer a necessidade de respeito à anterioridade anual e à noventena, obedecendo às determinações constitucionais para cada tributo nos casos de aumento indireto de tributo, como na revogação ou supressão de incentivo ou de benefício fiscal.

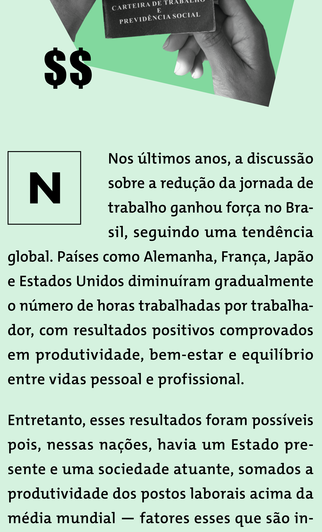
Em seu voto, o relator afirmou que "a relação jurídico-tributária (obrigação de recolhimento de ICMS) está sujeita ao princípio da anterioridade, uma vez que não consta das exceções do § 1º do art. 150 da Constituição".

A tese fixada foi a seguinte: "O princípio da anterioridade tributária, geral e nonagesimal, se aplica às hipóteses de redução ou de supressão de benefícios ou de incentivos fiscais que resultem em majoração indireta de tributos, observadas as determinações e as exceções constitucionais para cada tributo".

FONTE: SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL — ADAPTADO

BONS PRINCÍPIOS, PÉSSIMOS RESULTADOS

EMBORA O FIM DA JORNADA 6x1 ESTEJA SENDO APRESENTADO COMO AVANÇO SOCIAL, ESSA AFIRMAÇÃO É ECONOMICAMENTE INGÊNUA



Nos últimos anos, a discussão sobre a redução da jornada de trabalho ganhou força no Brasil, seguindo uma tendência global. Países como Alemanha, França, Japão e Estados Unidos diminuíram gradualmente o número de horas trabalhadas por trabalhador, com resultados positivos comprovados em produtividade, bem-estar e equilíbrio entre vidas pessoal e profissional.

Entretanto, esses resultados foram possíveis pois, nessas nações, havia um Estado presente e uma sociedade atuante, somados a produtividade dos postos laborais acima da média mundial — fatores esses que são inversamente proporcionais à realidade brasileira atual.

Ignorar o momento econômico, as evidentes necessidades de qualificação e requalificação da mão de obra e, principalmente, as dificuldades das empresas de sobreviver diante das instabilidades política, inflacionária e tributária faz da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 8/2025, de autoria da deputada Erika Hilton (Psol/SP), uma utopia que pode rapidamente se transformar em dura realidade contrária a todas as intenções de melhoria que carregava.

Divulgada amplamente como medida progressista em defesa do trabalhador e da sociedade, a redução da jornada de trabalho para quatro dias semanais (32 horas), sem corte salarial, traria consequências catastróficas para a economia nacional, especialmente para Pequenas e Médias Empresas (PMEs), além de agravar problemas estruturais, como a baixa produtividade e a inflação.

O principal problema da PEC reside no aumento abrupto do custo da hora trabalhada. Atualmente, a jornada semanal no Brasil é de 44 horas. Se um funcionário recebe R$ 2,2 mil por mês, ou seja, R$ 220 por horas trabalhadas (44 horas/semana), o custo por hora é de R$ 10. Ao reduzir a jornada para 36 horas, ou 180 horas mensais, o custo da hora subiria para R$ 12,22. Portanto, a carga horária seria reduzida em 18,2% (de 44h para 36h) e o custo da hora subiria 22,2% — desde que essas quatro horas adicionais não fossem computadas como extras. Isso tudo sem considerar os reflexos de verbas trabalhistas sobre o valor do salário.

Pela interpretação literal do anteprojeto da PEC que prevê jornada de 32 horas, esse aumento do custo da hora seria de 37,5%. Tanto em um caso como no outro, trata-se de um custo impossível de ser absorvido pelas empresas.

Para setores intensivos em mão de obra, como Comércio (89% dos vínculos em jornadas de até 44 horas), Construção Civil (90,9%) e Agricultura (92,7%), esse encargo seria insustentável.

Como alerta o brilhante sociólogo José Pastore, presidente do Conselho de Emprego e Relações do Trabalho da FecomercioSP e uma das maiores referências em relações laborais no Brasil, as empresas já arcam com encargos que podem chegar a 102% do salário nominal. Um aumento adicional dessa magnitude forçaria demissões em massa, automação acelerada ou migração para a informalidade.

Inflação, desemprego e informalidade

O repasse desse custo aos preços de produtos e serviços seria inevitável. Setores como varejo, alimentação e transporte, que dependem de longas jornadas para operar, teriam de aumentar tarifas, pressionando a inflação. Além disso, a redução dos dias trabalhados prejudicaria profissionais comissionados, como vendedores, que veriam a renda cair e poderiam buscar segundos empregos — justamente o oposto do "bem-estar" prometido pela proposta, resultando em exaustão.

Dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2023 mostram que 62,9% dos 53,3 milhões de vínculos formais estão na faixa de 41 a 44 horas semanais. A imposição de uma jornada menor, sem flexibilidade setorial, levaria a:

- **demissões em massa:** empresas com margens apertadas não conseguiriam absorver o custo extra;
- **aumento da informalidade**: o trabalho sem carteira se tornaria ainda mais atraente para fugir dos encargos;
- **precarização do serviço público:** servidores celetistas teriam redução de jornada, exigindo mais contratações e onerando os cofres públicos.

A ilusão da produtividade

Defensores da PEC argumentam que menos horas trabalhadas aumentariam a produtividade. No entanto, o Brasil está em último lugar no ranking de produtividade por hora da Organização Internacional do Trabalho (OIT), atrás até da média global. Países como Alemanha e França reduziram gradualmente suas jornadas ao longo de décadas, sempre acompanhando ganhos de eficiência e negociação coletiva.

Enquanto o brasileiro já trabalha 1.709 horas/ano (menos que Colômbia, México e Chile), a proposta de 32 horas semanais nos colocaria em patamar inviável para competir mundialmente. Na prática, estaríamos remunerando mais o descanso (204 dias/ano) do que o trabalho (161 dias/ano), como destacou Pastore em artigo recente publicado no jornal *O Estado de S. Paulo*.

O caminho seguro: negociação coletiva

A Constituição já permite jornadas reduzidas via acordos setoriais, como ocorre em escalas 12x36. A PEC 8/2025, ao engessar a jornada em 32 horas, inviabilizaria essas flexibilizações e ignoraria as particularidades de cada setor. Propostas como a PEC 4/2025 (40 horas semanais) são menos danosas, mas ainda problemáticas por desconsiderar a autonomia negocial — princípio reafirmado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na Reforma Trabalhista.

Não existe fórmula mágica para equacionar a conta do crescimento econômico e do bem-estar social senão o investimento em educação e tecnologia para aumentar a produtividade, fortalecer a negociação coletiva — respeitando diferenças setoriais — e reduzir os encargos trabalhistas.

Por tudo isso, a PEC 8/2025, embora exposta como avanço social, é economicamente ingênua. O seu custo recairia sobre empregadores, consumidores e até sobre os próprios trabalhadores, que sofreriam com demissões, perda de renda e aumento de preços.

Reduzir a jornada por lei, sem ganhos de eficiência, é como um tiro no pé. O Brasil não pode se dar ao luxo de experimentos ilusórios que só aprofundariam nossa estagnação econômica.

FOTO: DIVULGAÇÃO

IVO DALL'ACQUA JÚNIOR,

vice-presidente da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP)

VENCIMENTO	TRIBUTO
16/06/2025	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (CONTRIBUINTE INDIVIDUAL)** Competência 5/2025
20/06/2025	**FGTS** Competência 5/2025
20/06/2025	**SIMPLES DOMÉSTICO** Competência 5/2025
20/06/2025	**PREVIDÊNCIA SOCIAL (EMPRESA)** Competência 5/2025
20/06/2025	**IRRF** Competência 5/2025
20/06/2025	**COFINS/CSL/PIS-PASEP DE RETENÇÃO NA FONTE** Competência 5/2025
20/06/2025	**SIMPLES NACIONAL** Competência 5/2025
25/06/2025	**COFINS** Competência 5/2025
25/06/2025	**PIS-PASEP** Competência 5/2025
25/06/2025	**IPI** Competência 5/2025
30/06/2025	**IRPF (CARNÊ-LEÃO)** Competência 5/2025
30/06/2025	**CSL** Competência 5/2025
30/06/2025	**IRPJ** Competência 5/2025

RECOLHIMENTO MENSAL DO IMPOSTO DE RENDA NA FONTE

LEI 11.482/2007
(ALTERADA MP 1.294/2025, A PARTIR MAIO DE 2025)

BASES DE CÁLCULO	ALÍQUOTA	PARC. A DEDUZIR
até R$ 2.428,80	-	-
de R$ 2.428,81 até R$ 2.826,65	7,5%	R$ 182,16
de R$ 2.826,66 até R$ 3.751,05	15%	R$ 394,16
de R$ 3.751,06 até R$ 4.664,68	22,5%	R$ 675,49
acima de R$ 4.664,68	27,5%	R$ 908,73

DEDUÇÕES MENSAIS (LEI 13.149/2015)
A. R$ 189,59 por dependente; **B**. pensão alimentícia; **C**. R$ 564,80, simplificado correspondente a 25% da faixa de alíquota zero; **D**. contribuição à Previdência Social; **E**. previdência privada.
Para calcular a alíquota efetiva do IRPF, acesse https://www27.receita.fazenda.gov.br/simulador-irpf/.

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025
(PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF 6/2025)

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO DOS SEGURADOS DO INSS
(EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO)

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO	ALÍQUOTA
até R$ 1.518,00	7,5%
de R$ 1,518,01 até R$ 2.793,88	9%
de R$ 2.793,89 até R$ 4.190,83	12%
de R$ 4.190,84 até R$ 8.157,41	14%

SALÁRIO MÍNIMO FEDERAL

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025
(LEI 14.663/2023 E DECRETO 12.342/2024)

R$ 1.518,00

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, além de 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 2025
(PORTARIA INTERMINISTERIAL MPS/MF 6/2025)

até R$ 1.906,04 > R$ 65,00

SEGURO-DESEMPREGO

A PARTIR DE 11 DE JANEIRO DE 2025
(ART. 5º DA LEI 7.998/1990 C/C RESOLUÇÃO CODEFAT 957/2022)

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO*	VALOR DA PARCELA
até R$ 2.138,76	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
de R$ 2.138,77 até R$ 3.564,96	O que exceder a R$ 2.138,76 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a R$ 1.711,01
acima de R$ 3.564,96	O valor da parcela será, invariavelmente, de R$ 2.424,11

*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
VICE-PRESIDENTE
IVO DALL'ACQUA JÚNIOR
SUPERINTENDENTE
ANTONIO CARLOS BORGES
ASSESSORIA TÉCNICA
EDUARDO PASTORE 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 E PAULA SECO
DESIGNERS ALBERTO LINS, JÔNIA CAON

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