

EXIGÊNCIAS DAS JUNTAS COMERCIAIS SÃO PADRONIZADAS

No dia 3 de agosto, o Departamento de Registro Empresarial e Integração (Drei) editou duas novas instruções normativas que padronizam algumas exigências das juntas comerciais. Veja as principais regras que elas estabelecem.

IN Drei 47/2018 – Essa instrução normativa alterou o Manual de Registro de Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (Eireli). Destaque para dois pontos:

A. O artigo 980-A, § 2º, do Código Civil restringe a participação da pessoa natural (pessoa física) a apenas uma empresa dessa modalidade, porém, tal restrição não atinge a Eireli formada pela pessoa jurídica.
B. Permite que o incapaz, desde que não haja impedimento legal e exclusivamente para continuar a empresa, possa ser Eireli. A permissão decorre do disposto no artigo 974 do Código Civil.

IN Drei 48/2018 – Trata da padronização nacional na formulação de exigências estabelecidas em um rol exaustivo. Entrará em vigor no dia 20 de setembro e visa a

simplificar, desburocratizar e dar segurança e agilidade aos procedimentos de registro público de empresas mercantis.

Essa normativa aprovou listas de exigências padronizadas para as 27 juntas comerciais. O objetivo é tornar mais claro o critério impeditivo de registro do ato societário e reduzir idas e vindas do empresário à junta comercial. Por consequência, espera-se que haja redução no tempo necessário para a abertura e alteração de empresas.

Outra vantagem da padronização é propiciar mais segurança jurídica aos usuários da junta comercial, uma vez que o empresário pode utilizar os serviços de registro de Estados diferentes sem que haja divergência de entendimentos.

A nova lista é aplicável aos processos físicos e digitais, referentes aos atos de constituição, alteração, dissolução ou extinção do empresário individual, da empresa individual de responsabilidade limitada (Eireli) e da sociedade limitada, exceto empresa pública e sociedade de economia mista. Fica vedado o indeferimento do arquivamento ou a formulação de exigência por motivo diverso daquele constante na lista.

mento ou a formulação de exigência por motivo diverso daquele constante na lista.

A junta comercial deverá formular notas explicativas indicando os pontos do ato aos quais cada exigência se refere, ou seja, documento, página, cláusula, artigo, parágrafo, linha etc. Nas notas explicativas não poderão constar os dados do analista, como nome, telefone, e-mail ou qualquer outra forma ou meio de contato.

Foram criadas três listas distintas para cada tipo societário, contendo a descrição da exigência e seu respectivo fundamento legal. A contida no anexo I se refere ao empresário individual, e as exigências foram divididas em 16 grupos; a do anexo II trata da sociedade limitada e traz 26 grupos de exigências; e a do anexo III dispõe sobre a Eireli e apresenta suas exigências em 21 grupos.

De acordo com o Drei, a elaboração de um rol único foi um trabalho minucioso e muito gratificante para o departamento, na medida em que se alinhou com o processo de simplificação e legalização de empresas a fim de melhorar o ambiente de negócios. [&]

&

2

TIRE SUAS DÚVIDAS

Como contratar pessoa com deficiência

4

DIRETO DO TRIBUNAL

Justa causa por download de filme no ambiente de trabalho

5

TRIBUNA CONTÁBIL

Sescon-SP defende readmissão de MPEs no Simples Nacional

DÚVIDAS COMUNS SOBRE CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n.º 13.146/2015) promoveu alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na legislação previdenciária, modificando algumas questões relacionadas ao cumprimento de cotas na contratação de pessoas com deficiência (PCD). Embora ele já tenha completado três anos, ainda existem muitas dúvidas com relação à inserção de PCDs no mercado de trabalho. Por isso, nesta edição, **Tome Nota** esclarece algumas dessas questões.

QUAL O CONCEITO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD)?

Considera-se PCD aquela pessoa que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial e que, por isso, a interação com uma ou mais barreiras pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, de acordo com o artigo 2º da Lei n.º 13.146/2015.

AS EMPRESAS SÃO OBRIGADAS

A CONTRATAR PCDs?

Apenas aquelas com cem ou mais empregados são obrigadas a preencher uma parcela de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência habilitadas ou reabilitadas pela Previdência Social. Trata-se da reserva legal de cargos imposta pelo artigo 93 da Lei n.º 8.213/91, conhecida como “Lei de Cotas”.

AS ENTIDADES SEM FINS

LUCRATIVOS DEVEM ATENDER

À LEI DE COTAS?

Sim. Todas as pessoas jurídicas de direito privado devem atender à reserva legal de cargos, tais como associações, fundações, entidades sindicais etc.

QUANTAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O EMPREGADOR DEVE MANTER EM SEU

QUADRO DE EMPREGADOS?

Depende do número geral de empregados, conforme tabela abaixo.

Se a aplicação do percentual resultar em fração de unidade, deve-se ajustar para o próximo número inteiro. Exemplo: empresa com 110 empregados deverá contratar três empregados com deficiência.

COMO FICA ESSE CÁLCULO NO CASO

DE EMPRESAS QUE TENHAM FILIAIS?

Para o cálculo da cota, deve ser considerado o número total de empregados em todos os estabelecimentos da empresa. Os empregados com deficiência podem ser distribuídos nos estabelecimentos ou centralizados em apenas um deles.

A EMPRESA PODERÁ CONTRATAR APRENDIZ COM DEFICIÊNCIA? TAL EMPREGADO PODE SER COMPUTADO SIMULTANEAMENTE NAS COTAS DE APRENDIZ E DE DEFICIENTE?

Não há nenhum impedimento legal para a contratação de aprendiz com deficiência, pelo contrário. De acordo com o artigo 428, § 5º, da CLT, a idade máxima de 24 anos para o contrato de aprendizagem não se aplica caso este tenha deficiência.

Com relação à contagem simultânea, há divergências. Os que são contrários ale-

gam que as exigências legais objetivam proteger direitos distintos e, por esse motivo, não é possível a sobreposição das cotas (posição defendida pelo Ministério do Trabalho). Os favoráveis argumentam que os aprendizes têm contratos regidos pela CLT, e, portanto, devem ser considerados para fins de cumprimento simultâneo.

QUAL O CONCEITO DE DEFICIENTE

PARA FINS DE RESERVA LEGAL DE CARGOS?

Nos termos do artigo 4º do Decreto n.º 3.298/1999, é considerada pessoa com deficiência a que se enquadra nas categorias:

► **Deficiência física:** alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, comprometendo a função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida – exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

► **Deficiência auditiva:** perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

► **Deficiência visual:** cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 600; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

CÁLCULO - NÚMERO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA / TOTAL DE EMPREGADOS

QUANTIDADE TOTAL DE EMPREGADOS	PORCENTUAL DE PCDs
De 100 a 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1.000	4%
De 1.001 em diante	5%

► **Deficiência mental:** funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

A. comunicação; B. cuidado pessoal; C. habilidades sociais; D. utilização dos recursos da comunidade; E. saúde e segurança; F. habilidades acadêmicas; G. lazer; H. trabalho.

► **Deficiência múltipla:** associação de duas ou mais deficiências.

AS INFORMAÇÕES RELATIVAS À CONTRATAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA ESTÃO CONTEMPLADAS NO ESOCIAL?

Sim. No evento S-1005 (tabela de estabelecimentos), o empregador deverá informar esse tipo de contratação no estabelecimento matriz, indicando se é dispensado de acordo com a lei, dispensado em virtude

de processo judicial, com exigibilidade suspensa em virtude de termo de compromisso firmado com o Ministério do Trabalho ou obrigado. No evento S-2200 (cadastramento inicial do vínculo e admissão/ingresso de trabalhador), deverá informar se o trabalhador possui deficiência física, visual, auditiva, mental ou intelectual e se é reabilitado pelo INSS. E se o trabalhador preenche cota de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados.

QUAL É A MULTA APLICÁVEL NO CASO DE DESCUMPRIMENTO DA COTA DE DEFICIENTE?

É a prevista no artigo 133 da Lei n.º 8.213/1991 e Portaria MTE n.º 1.199/2003, calculada na seguinte forma:

► **Empresas com 100 a 200 empregados:** multiplica-se o número de empregados deficientes que deixaram de ser contratados

pelo valor mínimo legal (R\$ 2.331,32), com acréscimo de 0% a 20%.

► **Com 201 a 500 empregados:** multiplica-se o número de empregados deficientes que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal (R\$ 2.331,32), com acréscimo de 20% a 30%.

► **Com 501 a 1.000 empregados:** multiplica-se o número de empregados deficientes que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal (R\$ 2.331,32), com acréscimo de 30% a 40%.

► **Com mais de 1.000 empregados:** multiplica-se o número de empregados deficientes que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal (R\$ 2.331,32), acréscimo de 40% a 50%.

O valor resultante da aplicação não poderá ultrapassar o limite atual de R\$ 233.130,50. Eles são válidos para 2018, conforme consta do artigo 8º, IV, da Portaria Interministerial MF n.º 15/2018. [6]



A REFORMA TRABALHISTA
ALTEROU MAIS DE 100
PONTOS DA CLT. **VOCÊ
TEM ALGUMAS DÚVIDAS?**

Desde novembro do ano passado, a Reforma Trabalhista trouxe muitos impactos e uma série de dúvidas. As mudanças são profundas e complexas. Por isso mesmo, a FecomercioSP está fazendo uma grande mobilização em seu portal para oferecer respostas e esclarecimentos a empregados e empregadores. São conteúdos, cartilhas, reportagens e análises sobre temas como a jornada de trabalho, contrato intermitente, rescisão, férias, home office, entre outros direitos, benefícios e obrigações.

ENTÃO, SE VOCÊ QUER ENTENDER DE MANEIRA PRÁTICA, SIMPLIFICADA E CONFIÁVEL TUDO O QUE MUDOU, ACESSE WWW.FECOMERCIO.COM.BR/REFORMA-TRABALHISTA

TRT-2

JUSTA CAUSA POR DOWNLOAD DE FILMES NO TRABALHO

O acesso à internet permitido aos funcionários, por meio da rede fornecida no ambiente de trabalho, varia de empresa para empresa. Entretanto, nenhuma concorda com o uso de suas redes para práticas ilegais. Desrespeitar esse preceito simples pode trazer consequências desastrosas.

Um trabalhador descobriu isso da pior forma. Sua empregadora foi notificada por duas produtoras americanas de filmes pelo download ilegal feito por meio de sua rede (rastreada por número de IP). O então funcionário confessou: ao levar seu notebook para a empresa, um aplicativo que ele dizia usar apenas em casa acessou a rede e fez

os downloads dos filmes. Ele alegou que foi ato involuntário; mas, advertido duas vezes, acabou dispensado por justa causa.

Buscando reverter essa dispensa, ele entrou com ação trabalhista. A juíza sentenciou sua ação como improcedente – ou seja, a justa causa foi cabível, e seus pedidos não encontravam amparo na legislação.

Ele recorreu ao 2º grau, e a questão foi julgada pelos magistrados da 10ª Turma do TRT-2. A magistrada Beatriz Helena Miguel Jacomini destacou em seu relatório: “Está confessado que o recorrente tinha conhecimento da gravidade do ato que praticou, sendo necessário lembrar que baixar downloads de filmes protegidos por direitos autorais é ile-

gal, pois viola a lei de direitos autorais. E o autor cometeu esse crime dentro da reclamada”.

A atitude do ex-empregado, prosseguiu ela, comprometeu “o bom nome da recorrida no mercado, expondo a empresa a situação vexatória perante terceiros”. Mais do que isso, “desnecessária a prova de que piratear filmes utilizando a rede da empresa viola o estatuto da reclamada, pois o ato é ilegal em qualquer local”. Assim, sua dispensa por justa causa se fundamentou corretamente no artigo 482, alíneas “b”, “e” e “h” da CLT, e mostrou quebra irreversível da confiança que deve respaldar a relação de emprego.

Por isso, os magistrados da 10ª Turma, de forma unânime, negaram provimento ao recurso do autor, e mantiveram a sentença de 1º grau. Não houve recurso dessa decisão. Processo: 1000275 50.2016.5.02.0046. [s]

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região.

STJ

HORAS EXTRAS NÃO ENTRAM EM APOSENTADORIA COMPLEMENTAR

A 2ª Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu que, quando já concedido o benefício de complementação de aposentadoria por entidade fechada de previdência privada, é inviável a inclusão de horas extras habituais reconhecidas pela Justiça do Trabalho no cálculo da renda mensal inicial dos proventos.

Ao julgar recurso repetitivo (Tema 955) sobre o assunto, a seção fixou as seguintes teses: “A concessão do benefício de previdência complementar tem como pressuposto a prévia formação de reserva matemática, de forma a evitar o desequilíbrio atuarial dos planos. Em tais condições, quando já concedido o benefício de complementação de aposentadoria por

entidade fechada de previdência privada, é inviável a inclusão dos reflexos das verbas remuneratórias (horas extras) reconhecidas pela Justiça do Trabalho nos cálculos da renda mensal inicial dos benefícios de complementação de aposentadoria”.

Também ficou estabelecido pelo colegiado que “os eventuais prejuízos causados ao participante ou ao assistido que não puderam contribuir ao fundo na época apropriada ante o ato ilícito do empregador poderão ser reparados por meio de ação judicial a ser proposta contra a empresa ex-empregadora na Justiça do Trabalho”.

Segundo o relator, ministro Antonio Carlos Ferreira, é possível “excepcionalmente” admitir o recálculo do benefício,

“condicionando-se tal recálculo ao prévio e integral restabelecimento das reservas matemáticas, por meio de aporte a ser vertido pelo participante, devendo a apuração dos valores correspondentes se basear em estudo técnico atuarial, conforme disciplinado no regulamento do plano”.

A 2ª Seção modulou os efeitos da decisão para considerar que, nas demandas ajuizadas na Justiça comum até a data do julgamento do recurso representativo da controvérsia, é possível a inclusão das horas extras, reconhecidas pela Justiça do Trabalho, nos cálculos da renda mensal inicial dos benefícios de complementação de aposentadoria, “condicionada à previsão regulamentar (expressa ou implícita) e à recomposição prévia e integral das reservas matemáticas com o aporte de valor a ser apurado por estudo técnico atuarial em cada caso”. REsp n.º 1312736. [s] Fonte: Superior Tribunal de Justiça – adaptado.



MPES EXCLUÍDAS DO SIMPLES NACIONAL

Recebemos com lamentação a notícia de que o presidente Michel Temer vetou integralmente, no início de agosto, sob a justificativa de que a medida contraria o interesse público por infringir as leis orçamentárias, o projeto de lei da Câmara que possibilitava a readmissão de microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) excluídas, por dívidas tributárias, do regime Simples Nacional em 1ª de janeiro.

Não se pode negligenciar a força dos pequenos negócios, tendo em vista que são eles os responsáveis por dois em cada três empregos no Brasil. Nesse cenário atual de

incertezas e instabilidade, o governo precisa considerar o fundamental papel dos pequenos negócios para a economia. O incentivo ao setor é importante para a retomada do crescimento econômico.

Mais de 470,9 mil empresas foram excluídas do Simples Nacional no início deste ano, e a saída delas desse regime certamente resultará no aumento do desemprego e na redução de renda em nosso País a médio e longo prazos.

De autoria do deputado federal Jorginho Mello, o PLC n.º 76/2018, que vinha ao encontro das reivindicações do Sescon-SP, da Fenacon e das entidades do Fórum Permanente em Defesa do Empreendedor, havia sido aprovado pelo Senado Federal no dia 10 de julho, permitindo a permanência das empresas no regime especial de tributação. Isso para corrigir uma lacuna deixada pela legislação do Pert-SN, o programa de parcelamento direcionados às pequenas, que extinguiu as penas de juros e multas, entretanto, manteve a pena de exclusão do Simples Nacional.

Mais uma vez destacamos aqui a desconsideração do artigo 179 da Constituição Federal, que estabelece o tratamento diferenciado e favorecido às micros e pequenas empresas. Se, diante da crise, essas organizações passaram por dificuldades e

não conseguiram honrar os seus débitos tributários, imagina com a sua exclusão do regime. Sua missão de reequilibrar as contas, buscar a reestruturação financeira e retomar a rota de desenvolvimento ficará cada vez mais distante.

O Sescon-SP, a Fenacon e outras entidades do empreendedorismo, que têm as suas histórias marcadas pela defesa das micros e pequenas empresas desde a promulgação da Lei n.º 123/2006, vão cobrar do legislativo a derrubada do veto presidencial em face do devido respeito à isonomia e à capacidade contributiva.

O Pert-SN foi uma grande conquista: já houve vários programas de parcelamento de dívidas para as grandes empresas, mas para as micros e pequenas, essa foi a primeira vez. Entretanto, para que essa medida seja efetiva, é preciso mais. A intenção é que essa readmissão das empresas no Simples Nacional tenha efeito retroativo, ou seja, passe a valer a partir de 1º de janeiro de 2018. Uma questão de justiça e de incentivo ao desenvolvimento do País. [s]

Márcio Massao Shimomoto, presidente do Sescon-SP e da Aescon-SP

NOTAS RÁPIDAS

E-SOCIAL TEM CENTRAL DE ATENDIMENTO PARA ESCLARECER DÚVIDAS

O eSocial disponibilizou aos empregadores uma central de atendimento para esclarecer dúvidas operacionais relacionadas a envio, consulta e edição de eventos transmitidos para ao sistema, além da utilização dos módulos web – empresas, MEI e doméstico. O atendimento é feito pelo telefone 0800-730-0888, de segunda a sexta, das 7h às 19h. Além desse canal telefônico, o eSocial disponibiliza também a possibilidade de esclarecer dúvidas por e-mail, por meio da seção “Fale Conosco” de seu portal (www.esocial.gov.br).

ATENÇÃO PARA PRAZO DE USO DA GRF E GRRF DIVULGADOS PELA CAIXA

A Caixa Econômica Federal, por meio da Circular Caixa n.º 818/2018, estabeleceu que, durante o período de adaptação à obrigatoriedade do eSocial, os empregadores do primeiro grupo (com faturamento superior a R\$ 78 milhões) poderão efetuar o recolhimento mensal do FGTS até a competência 10/2018 mediante a Guia de Recolhimento do FGTS (GRF), emitida pelo Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (Sefip). Os recolhimentos rescisórios poderão ser realizados por meio da Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (GRRF) para os desligamentos de contratos de trabalho ocorridos até 31/10/2018.

SETEMBRO
2018

06

FGTS
COMPETÊNCIA 8/2018SIMPLES DOMÉSTICO
COMPETÊNCIA 8/2018

17

PREVIDÊNCIA SOCIAL
CONTRIBUINTE INDIVIDUAL
COMPETÊNCIA 8/2018

20

PREVIDÊNCIA SOCIAL
EMPRESA
COMPETÊNCIA 8/2018IRRF
COMPETÊNCIA 8/2018COFINS/CSL/PIS-PASEP
RETEÇÃO NA FONTE
COMPETÊNCIA 8/2018SIMPLES NACIONAL
COMPETÊNCIA 8/2018

25

COFINS
COMPETÊNCIA 8/2018PIS-PASEP
COMPETÊNCIA 8/2018IPI
COMPETÊNCIA 8/2018

28

IRPF
CARNÊ-LEÃO
COMPETÊNCIA 8/2018CSL
COMPETÊNCIA 8/2018IRPJ
COMPETÊNCIA 8/2018IMPOSTO
DE RENDALei Federal n.º 11.482/2007 (alterada Lei
n.º 13.149/2015, a partir de 1º/4/2015)
CÁLCULO DO RECOLHIMENTO
MENSAL NA FONTE

BASES DE CÁLCULO [R\$]	ALÍQUOTA	PARC. A DEDUZIR
ATÉ 1.903,98	-	-
DE 1.903,99 ATÉ 2.826,65	7,5%	R\$ 142,80
DE 2.826,66 ATÉ 3.751,05	15%	R\$ 354,80
DE 3.751,06 ATÉ 4.664,68	22,5%	R\$ 636,13
ACIMA DE 4.664,68	27,5%	R\$ 869,36

DEDUÇÕES: (Lei n.º 13.149/2015)

A. R\$ 189,59 POR DEPENDENTE; B. PENSÃO ALIMENTÍCIA; C. R\$ 1.903,98
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.SALÁRIO
MÍNIMO
federal [R\$]

954,00

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE
2018 [DECRETO N.º 9.255/2017]SALÁRIO
MÍNIMO
estadual [R\$]1 1.108,38
2 1.127,23A PARTIR DE 1º DE
JANEIRO DE 2018
[LEI ESTADUAL
N.º 16.665/2018]OS PISOS SALARIAIS MENSIS ACIMA MENCIONADOS SÃO INDICADOS CONFORME AS DI-
FERENTES PROFISSÕES E NÃO SE APLICAM AOS TRABALHADORES QUE TENHAM OUTROS
PISOS DEFINIDOS EM LEI FEDERAL, CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO, AOS SERVIDORES
PÚBLICOS ESTADUAIS E MUNICIPAIS, BEM COMO AOS CONTRATOS DE APRENDIZAGEM RE-
GIDOS PELA LEI FEDERAL Nº 10.097/2000.SALÁRIO
família [R\$]até
877,67 ▶ 45,00A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2018
[PORTARIA MINISTERIAL MF N.º 15/2018]de 877,68 até
1.319,18 ▶ 31,71CONTRIBUIÇÃO
PREVIDENCIÁRIA[EMPREGADO,
EMPREGADO DOMÉSTICO
E TRABALHADOR AVULSO]A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2018
[PORTARIA MINISTERIAL MF
N.º 15/2018]

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO [R\$]	ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS [1]
ATÉ 1.693,72	8%
DE 1.693,73 ATÉ 2.822,90	9%
DE 2.822,91 ATÉ 5.645,80	11%

1. EMPREGADOR DOMÉSTICO: RECOLHIMENTO DA ALÍQUOTA DE 8%, SOMADA À ALÍQUOTA
DE CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

COTAÇÕES | junho | julho | agosto

TAXA SELIC	0,52%	0,54%	-
TR	0,0000%	0,0000%	0,0000%
INPC	1,4300%	0,2500%	-
IGPM	1,8700%	0,5100%	-
TBF	0,4859%	0,5070%	0,5279%
UFM (ANUAL)	R\$ 156,95	R\$ 156,95	R\$ 156,95
UFESP (ANUAL)	R\$ 25,70	R\$ 25,70	R\$ 25,70
UPC (TRIMESTRAL)	R\$ 23,54	R\$ 23,54	R\$ 23,54
SDA	3,3236	3,3369	3,378900
POUPANÇA	0,5000%	0,5000%	0,5000%
IPCA	1,2600%	0,3300%	-

OBS: ÍNDICES ATUALIZADOS ATÉ O FECHAMENTO DESTA EDIÇÃO, EM 21.8.2018



F&CSP

Senac

Sesc

AQUI TEM A FORÇA DO COMÉRCIO

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

PRESIDENTE ABRAM SZAJMAN • SUPERINTENDENTE ANTONIO CARLOS BORGES • COLABORAÇÃO
ASSESSORIA TÉCNICA • COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO TUTU • DIRETOR DE CONTEÚDO ANDRÉ
ROCHA • EDITORA IRACY PAULINA • FALE COM A GENTE PUBLICACOES@FECCOMERCIO.COM.BR
RUA DOUTOR PLÍNIO BARRETO, 285 • BELA VISTA • 01313-020 • SÃO PAULO – SP • www.fecomercio.com.brTodos os direitos patrimoniais relativos ao conteúdo desta obra são de propriedade exclusiva da FecomercioSP, nos termos
da Lei n.º 9.610/98 e demais disposições legais aplicáveis à espécie. A reprodução total ou parcial é proibida sem autorização.