

## FECHADA CONVENÇÃO COLETIVA COM COMERCIÁRIOS DA CAPITAL

**A** FecomercioSP concluiu as negociações coletivas com os comerciários da capital para o período 2018-2019, por sua base inorganizada, com data-base em 1º de setembro. A convenção coletiva de trabalho (CCT) foi celebrada com o Sindicato dos Comerciários de São Paulo. Continuam as negociações entre a Fecomercários e os comerciários do interior, bem como com os sindicatos dos comerciários de Osasco, Guarulhos, Franco da Rocha e Cotia, também com data-base em setembro, e com os comerciários do ABC, com data-base em outubro.

A norma deste ano contém várias novidades em relação à convenção do ano passado, muitas delas objetivando adaptar o texto à nova legislação trabalhista. A seguir, alguns destaques com relação ao reajuste salarial e piso salarial.

### REAJUSTE SALARIAL

Foi concedido um reajuste de 4,4%, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2017.

### REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL

#### À DATA DE ADMISSÃO

Para os empregados admitidos entre 1º de setembro de 2017 e 31 de agosto de 2018, o

reajuste será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão [tabela 1].

### PISOS SALARIAIS PARA EMPRESAS EM GERAL

[tabela 2].

### REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL REPIS (CONDIÇÃO NOVA)

Destinado a empresas de pequeno porte (EPPs), microempresas (MEs) e microempreendedores individuais (MEIs). Veja como ficou [tabela 3].

Nos termos da LC n.º 123/2006, considera-se EPP a empresa com receita bruta anual superior a R\$ 360 mil e igual ou inferior a R\$ 4,8 milhões; ME aquela com receita bruta anual igual ou inferior a R\$ 360 mil; e MEI com faturamento anual de até R\$ 81 mil.

Para adotar o piso diferenciado, é necessária a expedição de certificado de adesão ao Regime Especial de Piso Salarial (Repis) disponível no portal do Programa Relaciona ([www.programarelaciona.com.br](http://www.programarelaciona.com.br)).

**Veja mais sobre a convenção coletiva nas páginas 2 e 3. [&]**

TABELA 1

PERÍODO DE ADMISSÃO	MULTIPLICAR O SALÁRIO DE ADMISSÃO POR
Admitidos até 15/9/2017	1,0440
De 16/9/2017 a 15/10/2017	1,0403
De 16/10/2017 a 15/11/2017	1,0365
De 16/11/2017 a 15/12/2017	1,0328
De 16/12/2017 a 15/1/2018	1,0291
De 16/1/2018 a 15/2/2018	1,0254
De 16/2/2018 a 15/3/2018	1,0218
De 16/3/2018 a 15/4/2018	1,0181
De 16/4/2018 a 15/5/2018	1,0145
De 16/5/2018 a 15/6/2018	1,0108
De 16/6/2018 a 15/7/2018	1,0072
De 16/7/2018 a 15/8/2018	1,0036
A partir de 16/8/2018	1,0000

TABELA 2

FUNÇÃO	PISO
Empregados em geral	R\$ 1.405,00
Office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral	R\$ 1.227,00
Garantia do comissionista	R\$ 1.648,00

TABELA 3

FUNÇÃO	PISO
Empregados em geral	R\$ 1.280,00
Office-boy, faxineiro, copeiro e empacotadores em geral	R\$ 1.145,00
Garantia do comissionista	R\$ 1.498,00



# 2

## TIRE SUAS DÚVIDAS

Saiba mais detalhes sobre a CCT 2018-2019

# 4

## DIRETO DO TRIBUNAL

Multa do FGTS não incide sobre aviso-prévio indenizado

# 5

## TRIBUNA CONTÁBIL

eSocial precisa ser aperfeiçoado e eliminar entraves

## NOVIDADES NA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018-2019

Com a Reforma Trabalhista e a implantação do eSocial, a convenção coletiva de trabalho (CCT) 2018-2019 tem algumas novidades. É o caso da necessidade de informar o reajuste no eSocial e os detalhes de algumas cláusulas importantes, como o regramento do trabalho aos domingos e feriados. A seguir, esclarecemos algumas dessas novidades.

### QUAL A NOVIDADE EM RELAÇÃO AO TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS?

As folgas compensatórias pelo trabalho aos domingos e feriados, inclusive a de 1º de maio, foram substituídas pela concessão de três dias adicionais nas férias, sem o cômputo para fins do adicional de um terço e demais incidências.

### QUAIS AS REGRAS SOBRE JORNADAS DE TRABALHO?

**Flexibilização e equalização da jornada de trabalho** – Fica permitida sua distribuição durante a semana, com adoção de jornadas especiais, como a parcial, a reduzida e a 12x36, mediante celebração de termo de aditamento.

**Semana espanhola** – Adoção do sistema de compensação de horário denominado “semana espanhola”, que altera jornada de 48 horas em uma semana e de 40 horas em outra, também mediante termo de aditamento.

### COMO FICOU O REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE?

A adoção desse regime deve ser feita por meio da celebração de acordo coletivo entre a empresa interessada e o sindicato laboral, sendo obrigatória a assistência da respectiva entidade patronal.

### QUAL O PROCEDIMENTO DO TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS?

O termo de quitação anual de obrigações trabalhistas e acordo extrajudicial entre

empregado e empregador devem ser feitos pela Cintec.

### COMO FICA A ASSISTÊNCIA NAS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO?

Obrigatória somente para empresas aderentes ao Repis.

### QUAIS OS REQUISITOS PARA CARACTERIZAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO?

A CCT tem cláusula dispondo que a caracterização de grupo econômico, para efeitos de reconhecimento de vínculo empregatício e de responsabilidades decorrentes das relações de trabalho, não depende da mera identidade de sócios. Para a configuração do grupo, são necessárias as demonstrações cumulativas do interesse integrado, da efetiva comunhão de interesses e da atuação conjunta das empresas dele integrantes, nos termos do disposto no parágrafo 3º, do artigo 2º, da CLT.

### PARA ELABORAÇÃO DE ACORDOS COLETIVOS, É INDISPENSÁVEL A PARTICIPAÇÃO CONJUNTA DAS ENTIDADES LABORAL E PATRONAL?

Sim. São necessários as celebrações conjuntas de termos de compromisso, ajustes de conduta, termos aditivos ou acordos coletivos de qualquer natureza, envolvendo quaisquer empresas, sob pena de ineficácia e invalidade dos instrumentos pactuados.

### O QUE DEVER SER OBSERVADO EM RELAÇÃO AO E-SOCIAL?

No eSocial, os casos de aumento salarial decorrente de convenção coletiva de trabalho deverão ser informados no evento S-2206 (alteração de contrato de trabalho), com o valor do novo salário, a data a partir da qual ele passou a ser devido e o

mês de celebração da negociação. Já a nova remuneração, mesmo que devido o pagamento retroativo de diferenças salariais dos meses anteriores, deverá ser informada no evento S-1200 (remuneração de trabalhador vinculado ao Regime Geral de Previdência Social) no mês de apuração do novo salário, inclusas as rubricas de complemento de salário relativo a cada mês. Para melhor compreensão, vejamos o exemplo de um funcionário com salário de R\$ 2 mil até agosto de 2018. A presente convenção coletiva foi firmada no dia 4 de outubro com reajuste de 4,4%, devido desde setembro de 2018. É necessário transmitir o evento S-2206, informando o salário-base atualizado de R\$ 2.088, a data da alteração da informação (4/10/2018, correspondente à data da assinatura da convenção), a data em que produz efeitos a alteração (1º/9/2018, referente à data-base), repetindo as demais informações que não sofreram alteração. Também deve ser transmitido o evento S-1200 relativo ao mês de outubro de 2018, informando a remuneração atual de R\$ 2.088 e a remuneração relativa à diferença salarial de R\$ 88, referente a setembro de 2018.

### O QUE FICOU ESTABELECIDO

#### SOBRE TRABALHO AOS DOMINGOS?

Fica autorizado o trabalho aos domingos no comércio em geral, desde que atendidas as seguintes regras:

- Adoção do sistema 1x1, ou seja, em domingos alternados. Assim, a cada domingo trabalhado, segue-se outro, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivos;
- Adoção do sistema 2x1, ou seja, a cada dois domingos trabalhados, segue-se outro, necessariamente, de descanso, a título de DSR, devendo este ser concedido, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivos;
- Adoção do sistema 2x2, ou seja, a cada dois domingos trabalhados corresponderá o mesmo número de domingos de descanso, a título de DSR, que devem ser concedi-

dos, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivos;

**d.** O DSR não poderá ser concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho;

**e.** Ressarcimento de despesas com transporte de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado;

**f.** Jornada normal de trabalho, remunerada sem acréscimo de adicional;

**g.** Remuneração da hora extra com 60% quando a jornada exceder a jornada normal de trabalho, vedada a compensação, nos termos da cláusula nominada “COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO”.

Quando a jornada de trabalho for de seis ou mais horas, as empresas fornecerão refeição aos empregados, em refeitório próprio, ou pagarão ao empregado o valor de R\$ 26 – ou concederão documento-refeição de igual valor.

### E SOBRE O TRABALHO AOS FERIADOS?

Fica autorizado o trabalho aos feriados no comércio em geral, com exceção dos dias 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Confraternização Universal), desde que atendidas as seguintes regras:

**a.** Comunicação da empresa ao sindicato patronal sobre a intenção de funcionamento e trabalho no feriado com antecedência de sete dias em relação a cada feriado;

**b.** Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual ou coletivo, do qual conste o feriado a ser trabalhado e a discriminação da jornada a ser desenvolvida em cada um;

**c.** Pagamento em dobro das horas efetivamente trabalhadas no feriado. Para os comissionistas puros, o cálculo dessa remuneração corresponderá ao valor de mais um

descanso semanal remunerado; **d.** Não inclusão das horas trabalhadas aos feriados no sistema de compensação de horário de trabalho previsto na cláusula nominada “COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO”; **e.** Ressarcimento de despesas com transporte, de ida e volta, sem nenhum ônus ou desconto para o empregado. Independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios e fornecem refeições, nos termos do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, documento-refeição ou indenização em dinheiro no valor de R\$ 38 ou R\$ 49, conforme quantidade de empregados. Para o trabalho no dia 1º de maio, consultar regra específica.

A íntegra das convenções assinadas já está disponibilizada no site da FecomercioSP, no link: <https://bit.ly/2ysrGWc>. [&]



**PREVER TRÊS MESES DE VENDAS FUTURAS? ADIVINHE SE O SEU CLIENTE NÃO QUER.**

**Isso mesmo.**  
Pense nas possibilidades que uma previsão de resultados como esta representa para o seu escritório e para os seus clientes.

É mais controle dos estoques, uma visão melhor do mercado, compras adequadas às demandas, administração das transações, estratégias comerciais eficazes e muitas possibilidades para explorar.

O **Projeta** é assim, não tem mágica, é a mais pura inteligência de informação. O cruzamento de uma pesquisa referência econômica com o desempenho histórico das empresas.

Seu cliente só precisa estar no Estado de São Paulo, atuar no varejo e ter pelo menos cinco anos de faturamento ininterrupto.

**E o melhor de tudo isso: o Projeta é totalmente gratuito.** Você pode capitalizar em cima e vender como um diferencial, sem investir um centavo.

ACESSE  
**PROGRAMARELACIONA.COM.BR/PROJETA**  
E CONHEÇA TUDO O QUE O PROJETA OFERECE PARA VOCÊ.

## TST

## MULTA DE 40% DO FGTS NÃO INCIDE SOBRE AVISO-PRÉVIO INDENIZADO

**A** 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) excluiu da multa de 40% sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), nos casos de dispensa imotivada, a projeção do aviso-prévio indenizado. A decisão ocorreu no julgamento de recurso de um supermercado em processo ajuizado por um vendedor. Conforme a jurisprudência do TST, não há previsão legal para a incidência da multa nesses casos.

O vendedor trabalhou no supermercado por mais de dois anos. Na Justiça, reclamou que a empresa não havia depositado em sua conta do FGTS o percentual do salário referente ao período do aviso-prévio. Com isso, essa parcela não foi considerada no cálculo da multa de 40% prevista no artigo 18, parágrafo 1º, da Lei n.º 8.036/1990. Ao pedir a incidência, o colaborador demitido fundamentou sua demanda na Súmula n.º 305 do TST, o pagamento relativo ao período de aviso-prévio, trabalhado ou indenizado, está sujeito à contribuição para o FGTS.

O juízo de primeiro grau e o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 12ª Região julgaram procedente o pedido do vendedor. Para o TRT, o período de aviso-prévio, ainda que indenizado, integra o contrato de emprego para todos os efeitos legais, até mesmo quanto ao salário e ao fundo de garantia. Desse modo, entendeu que o ex-empregado teria direito a receber a indenização de 40% do FGTS sobre o aviso-prévio por se tratar de dispensa sem justa causa.

No julgamento do recurso de revista do empregador, o relator, ministro Breno Meireiros, concluiu que a decisão do TRT violou a Orientação Jurisprudencial (OJ) n.º 42 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST. Nos termos da jurisprudência, “o cálculo da multa de 40% do FGTS deverá ser feito com base no saldo da conta vinculada na data do efetivo pagamento das verbas rescisórias, desconsiderada a projeção do aviso-prévio indenizado, por ausência de previsão legal”.

Por unanimidade, a 5ª Turma deu provimento ao recurso para excluir o pagamento da multa de 40% do FGTS sobre o aviso-prévio indenizado. RR-632200-85.2009.5.12.0050. [&]

*Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – adaptado.*

## TST

## PRODUTOS DE LIMPEZA DOMÉSTICA NÃO CARACTERIZAM INSALUBRIDADE

**A** 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reformou decisão na qual uma fabricante de marcas de alimentos havia sido condenada a pagar o adicional de insalubridade a uma promotora de vendas que limpava prateleiras e gôndolas dos supermercados em que trabalhava usando produtos de uso doméstico. A decisão segue o entendimento do TST de que o manuseio de produtos de limpeza de uso doméstico não caracteriza atividade insalubre.

De acordo com a reclamação trabalhista, a promotora usava produtos como V. e A. Multiuso sem usar luvas ou qualquer tipo de proteção para os olhos. Com base em laudo elaborado pelo perito judicial, que constatou a existência de insalubridade em grau médio, o juiz da 6ª Vara do Trabalho de Porto Alegre (RS) condenou a empresa a pagar o adicional no valor de 20% sobre o salário mínimo e a repercussão em férias, horas extras, adicional noturno e aviso-prévio.

No exame do recurso de revista da empresa, o relator, ministro Alexandre Luiz Ramos, assinalou que a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) entende que o anexo 13 da Norma Regulamentadora n.º 15, do Ministério de Trabalho, ao tratar do manuseio de álcalis cáusticos (agentes químicos), refere-se exclusivamente ao produto bruto, em sua composição plena, e não à substância diluída em produtos de limpeza. De acordo com o precedente citado pelo relator, ainda que o laudo pericial aponte em sentido diverso, o pagamento do adicional de insalubridade é indevido. A decisão foi unânime. RR-1092-08.2013.5.04.0006. [&]

*Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – adaptado.*

*Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – adaptado.*



## E-SOCIAL: MUITO AINDA A SER FEITO

**O** lançamento de um novo cronograma do eSocial no início de outubro abrandou os ânimos de muitos pequenos empresários brasileiros. Divulgada no Diário Oficial da União do dia 5, a Resolução n.º 5 do Comitê Diretivo do eSocial trouxe diversas mudanças, sendo as principais: criação de um novo grupo de empresas, mudanças em todas as datas de entregas de dados de Segurança e Saúde do Trabalho (SST) e prorrogação de envios de informação para a maioria dos grupos.

Em nota, a Receita Federal do Brasil informou que a experiência com o primeiro grupo (empresas com faturamento anual superior a R\$ 78 milhões), obrigado ao eSocial desde

janeiro, propiciou a identificação das reais dificuldades e o adiamento visando ao aperfeiçoamento da ferramenta.

O Sescon-SP tem alertado para a mudança de critério utilizada pelo governo com base na resolução: antes, tratava-se de faixas de faturamento das empresas, e, agora, o regime de tributação também está sendo considerado. O grupo 2 foi dividido com a transferência das empresas optantes pelo Simples Nacional para um terceiro grupo, situação que deixou dúvidas em relação às organizações não pertencentes ao regime e que faturam até R\$ 4,8 milhões por ano. A Nota Orientativa n.º 7, divulgada posteriormente, esclareceu que, mesmo com a manutenção no grupo 2, o tratamento diferenciado está garantido para essas empresas, ou seja, elas poderão enviar os eventos de tabela e eventos não periódicos de forma cumulativa com os eventos periódicos em 10 de janeiro de 2019.

Outro alerta que temos feito por conhecer profundamente a realidade das micros e pequenas empresas brasileiras é a respeito dos despreparos cultural e organizacional para essa realidade. O Sescon-SP tem pedido apoio às entidades parceiras, como a FecomercioSP, para orientar os empreendedores sobre isso. A rotina, os processos e a organização corporativa precisam de profundas mudanças. É preciso repassar ao contador dados precisos, confiáveis, em tempo real. Caso contrário, a implementação do eSocial será inviável. Além disso,

algumas legislações precisam de alterações, pois não estão em sintonia com essas novas práticas e exigências.

Outro grave problema para o pleno desenvolvimento da implantação do eSocial para todos os empregadores brasileiros é a falta de mão de obra das empresas de software para suporte. Não porque não querem, mas pelo alto número de organizações que passa para a obrigatoriedade. Neste primeiro momento de incertezas, a demanda será muito grande.

Essas e outras questões têm sido apontadas pelo Sescon-SP e outras entidades que participam do grupo de trabalho confederativo do eSocial. Se a adaptação está sendo difícil para as grandes empresas, imagina para as pequenas, que não possuem acesso à informação tampouco têm infraestrutura nem possibilidade de investimentos em tecnologia e qualificação.

Acreditamos no projeto, que, em longo prazo, deve trazer transparência e simplificação. Entretanto, todos esses entraves precisam as necessidades dos empregadores para o governo, oferecido cursos de qualificação e palestras de esclarecimentos para os contribuintes e buscado diálogos com outras entidades, governo e empresas de software, com o intuito de eliminar essas dificuldades. [&]

**Márcio Massao Shimamoto,**  
presidente do Sescon-SP e da Aescon-SP

### NOTAS RÁPIDAS

#### DREI EDITADA EM OUTUBRO ALTERA REGRAS PARA ABRIR FILIAIS

*Editada em 11/10/2018, a IN DREI n.º 50 alterou os manuais de registro de empresas, matéria, por sua vez, aprovada pela IN DREI n.º 50, de 2/3/2018. O documento apresenta novas regras para a abertura de filiais. Segundo elas, não será obrigatório que as atividades elencadas para essas unidades constem da lista de atividades listadas para o endereço da sede. Poderá ser indicado que serão exercidas exclusivamente atividades administrativas no endereço de algum dos estabelecimentos, independentemente de ser sede ou filial.*

#### RECEITA FEDERAL ESTABELECE AS NORMAS PARA A DIRF 2019

*A Receita Federal Brasileira firmou as normas para a Declaração do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (Dirf) 2019, por meio da IN RFB n.º 1.836, de 3/10/2018. Entre as alterações da Dirf 2019, que deverá ser apresentada até o dia 28 de fevereiro do ano que vem, está a obrigatoriedade de informar os rendimentos de honorários advocatícios de sucumbência, pagos ou creditados ao advogado da União, de procurador da Fazenda Nacional, Federal ou do Banco Central do Brasil, das causas em que forem parte a União, as autarquias e as fundações públicas federais.*

NOVEMBRO  
2018

07

**FGTS**  
COMPETÊNCIA 10/2018

**SIMPLES DOMÉSTICO**  
COMPETÊNCIA 10/2018

16

**PREVIDÊNCIA SOCIAL**  
CONTRIBUINTE INDIVIDUAL  
COMPETÊNCIA 10/2018

20

**PREVIDÊNCIA SOCIAL**  
EMPRESA  
COMPETÊNCIA 10/2018

**IRRF**  
COMPETÊNCIA 10/2018

**COFINS/CSL/PIS-PASEP**  
RETENÇÃO NA FONTE  
COMPETÊNCIA 10/2018

**SIMPLES NACIONAL**  
COMPETÊNCIA 10/2018

23

**COFINS**  
COMPETÊNCIA 10/2018

**PSI-PASEP**  
COMPETÊNCIA 10/2018

**IPI**  
COMPETÊNCIA 10/2018

30

**IRPF**  
CARNÊ-LEÃO  
COMPETÊNCIA 10/2018

**CSL**  
COMPETÊNCIA 10/2018

**IRPJ**  
COMPETÊNCIA 10/2018

IMPOSTO  
DE RENDA

Lei 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 1.127,23

A PARTIR DE 1º DE  
JANEIRO DE 2018  
[LEI ESTADUAL  
N.º 16.665/2018]

OS PISOS SALARIAIS MENSIS ACIMA MENCIONADOS SÃO INDICADOS CONFORME AS DIFERENTES 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 REGIDOS PELA LEI FEDERAL Nº 10.097/2000.

SALÁRIO  
família [R\$]

até 877,67 ▶ 45,00  
de 877,68 até 1.319,18 ▶ 31,71

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2018  
[PORTARIA MINISTERIAL MF N.º 15/2018]

CONTRIBUIÇÃO  
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 | agosto setembro outubro

TAXA SELIC	0,5700%	0,4700%	-
TR	0,0000%	0,0000%	0,0000%
INPC	0,0000%	0,3000%	-
IGPM	0,7000%	1,5200%	-
TBF	0,5279%	0,4418%	0,5132%
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	3,3789	3,3901	3,3870
POUPANÇA	0,5000%	0,5000%	0,5000%
IPCA	(-)0,09%	0,4800%	-

OBS: ÍNDICES ATUALIZADOS ATÉ O FECHAMENTO DESTA EDIÇÃO, EM 19.10.2018



F&amp;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.br