

TOME NOTA

INFORMATIVO EMPRESARIAL AOS CONTABILISTAS MAIO DE 2013 - Nº 116

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

FECOMERCIO SP

Sesc

Senac

Aqui tem
a presença
do comércio

SAIBA O QUE MUDOU COM A LEI DO EMPREGADO DOMÉSTICO

A alteração promovida no mês passado ampliou os direitos trabalhistas dos empregados domésticos e tem causado inúmeras dúvidas nos empregadores. A lei não é retroativa, mas vale para os contratos de trabalho em vigor e para os novos.

Considera-se empregado doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativas à pessoa ou a família, no âmbito residencial dessas, nos termos do art. 1º da Lei nº 5.859/1972, tais como faxineira, cozinheira, babá, motorista, jardineiro, caseiro etc.

As modificações foram introduzidas pela Emenda Constitucional nº 72, publicada em 3 de abril de 2013, que alterou o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, que trata dos direitos trabalhistas dos trabalhadores domésticos.

Direitos já assegurados anteriormente:

- salário mínimo;
- irredutibilidade do salário;
- décimo terceiro salário;
- repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- férias remuneradas acrescidas de um terço;
- licença à gestante de 120 dias;

- licença-paternidade;
- aviso prévio proporcional
- aposentadoria.

Direitos acrescidos desde 3 de abril de 2013:

- garantia do salário mínimo para os que recebem remuneração variável;
- proteção do salário;
- duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais;
- remuneração de hora extra com acréscimo de no mínimo 50% ao normal;
- redução dos riscos inerentes ao trabalho;
- reconhecimento das convenções e acordos coletivos;
- equiparação salarial;
- proibição de discriminação no tocante a salário e critérios para admissão do portador de deficiência;
- proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos.

Direitos que ainda dependem de medidas de regulamentação:

- FGTS;
- seguro-desemprego;
- salário-família;
- auxílio-creche e pré-escola;
- seguro contra acidentes do trabalho;

- proteção contra despedida arbitrária;
- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

Além da necessidade de regulamentar alguns direitos estendidos aos domésticos, a norma prevê a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho.

Nesse sentido, o governo estuda a possibilidade de reunir o recolhimento da contribuição previdenciária (INSS), Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e seguro por acidente de trabalho em uma única guia gerada através da internet.

Fazendo uma análise crítica, o professor José Pastore, presidente do Conselho de Emprego e Relações do Trabalho da FecomercioSP concluiu: “na pretensão de melhorar a vida dos empregados domésticos, nossos legisladores deixaram de lado o que é mais prioritário no momento presente, que é a formalização dos 5 milhões de brasileiros que não contam sequer com as proteções atuais. Será que aumentando os direitos e criando tanta insegurança eles serão protegidos? Penso que não. Muitos serão forçados a trabalhar como diaristas, sem registro em carteira.”

2 TIRE SUAS DÚVIDAS

Como funciona o trabalho no feriado de 1º de Maio

4 DIRETO DO TRIBUNAL

Indenização para empregado que caiu na malha fina

5 TRIBUNA CONTÁBIL

Programa de desoneração transforma-se em um engodo



QUAIS CONDIÇÕES DEVEM SER OBSERVADAS PARA O TRABALHO NO FERIADO DE 1º DE MAIO?

É de notório conhecimento que no feriado de 1º de maio comemora-se o Dia Mundial do Trabalho. O que nem todos sabem é que o mesmo foi criado na França, em 1889, inspirado na luta dos operários de Chicago, nos Estados Unidos, que em 1º de maio de 1886 foram às ruas reivindicar melhores condições de trabalho.

Naquela data, a manifestação dos trabalhadores foi duramente reprimida pela polícia, ocasionando prisões, ferimentos em trabalhadores e a morte de oito deles, os quais ficaram conhecidos como os “mártires de Chicago”. Como se pode perceber foi um marco fundamental para a evolução dos direitos trabalhistas.

Por se tratar de uma data altamente significativa para a classe trabalhadora, com o passar do tempo, outros países capitalistas a instituíram como feriado nacional, inclusive o Brasil, que o fez por meio da Lei nº 662, de 6 de abril de 1949. A referida lei declarou como feriado nacional o 1º de maio, além de outros feriados.

Posteriormente, no Brasil foi promulgada a Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 11.603/2007, que em seu “artigo 6º-A”

dispôs que o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral poderá ser exercido, desde que fosse autorizado em Convenção Coletiva de Trabalho e, ainda, que fosse observada a legislação municipal.

Portanto, o trabalho em feriados é permitido, com a ressalva de que haja prévia autorização em Convenção Coletiva de Trabalho e que seja observada a legislação municipal, que poderá variar conforme o local.

Observando as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) firmadas pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo – FecomercioSP, por exemplo, ao feriado de 1º de maio, dia do trabalho, foram dispensadas condições especiais.

A atual convenção (2012/2013) prevê em sua cláusula 40, o seguinte:

40 – TRABALHO NO 1º DE MAIO: Para o trabalho no 1º de maio, ficam definidas as seguintes regras especiais, sem prejuízo do disposto no parágrafo 3º da cláusula anterior:

- I. Limite máximo de seis horas de trabalho;
- II. Proibição de horas extras, que, uma vez verificadas, sofrerão acréscimo do percentual de 200%;

III. Pagamento em dobro das horas trabalhadas (12 horas), sem prejuízo do DSR;

IV. 2 (duas) folgas: a primeira em até 20 dias do trabalho e a outra em até 90 dias;

V. Pagamento de R\$ 15 em vale compras ou dinheiro;

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

Parágrafo único – O descumprimento de qualquer disposição desta cláusula ensejará para a empresa infratora multa de R\$ 319 por empregado.

O parágrafo 3º, da cláusula anterior (39), referido no *caput* da cláusula acima determina que:

Independentemente da jornada, as empresas que têm cozinha e refeitórios próprios, e fornecem refeições, nos termos do PAT, fornecerão alimentação nesses dias ou, fora dessas situações, fornecerão documento refeição ou indenização em dinheiro, conforme segue, não sendo permitida a concessão de “marmitex”.

Observa-se que na CCT utilizada como exemplo as entidades patronais e dos empregados firmaram condições bastante especiais

para o trabalhador que seja acionado no feriado em questão. Logo, as empresas sujeitas a esta norma coletiva têm de estar cientes de que o funcionamento da empresa nesse dia implica altos custos com a folha de pagamento, e ainda, que a inobservância de quaisquer das regras acima a sujeitará à penalidades.

Finalmente, é de extrema importância destacar que apenas Convenções Coletivas de Trabalho podem autorizar o trabalho nos feriados. Os Acordos Coletivos que tratem da matéria serão considerados nulos, posto que não estão relacionados na Lei nº 11.603/2007.

Sobre o assunto, em recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) restou decidido que a autorização para trabalho nos feriados depende de autorização por meio de Convenção Coletiva de Trabalho e não por Acordo Coletivo.

"Inicialmente, cumpre frisar que o provimento do recurso ordinário interposto pelo sindicato patronal não foi para declarar

a nulidade dos acordos coletivos de trabalho em sua integralidade. O provimento foi específico para "declarar a nulidade da cláusula quadragésima quarta (calendário de funcionamento do comércio em datas especiais), do ACT 2009/2010, firmado entre o réu e a empresa Arthur Lundgren Tecidos S.A. Casas Pernambucanas (fls. 45/61), e da cláusula quadragésima terceira (calendário de funcionamento do comércio em datas especiais) do ACT 2009/2010, firmado entre o réu e a empresa Cofesa – Comercial Ferreira Santos Ltda. (fls. 63/79)". Assim sendo, as demais cláusulas previstas nesses acordos coletivos foram mantidas, ao contrário do que aparentemente entendeu o embargante.

Por outro lado, é uníssona a doutrina e a jurisprudência ao afirmarem que, não obstante a lei e a Constituição Federal reconheçam os acordos e convenções coletivos de trabalho, as partes envolvidas não têm liberdade plena, pois sofrem as restrições impostas pela própria Constituição Federal ou pela lei.

No caso, foi reconhecido que a lei impede o estabelecimento de cláusula em acordo coletivo de trabalho que autorize o funcionamento do comércio em geral em feriados, e determina que essa matéria seja disciplinada apenas por meio de convenção coletiva de trabalho. As dificuldades das partes de se ajustarem por meio de convenção coletiva não é motivo que autorize o descumprimento da lei.

ISTO POSTO, ACORDAM os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, rejeitar os embargos de declaração. (PROCESSO Nº TST-RO-13955-13.2010.5.15.0000 - Brasília, 11 de dezembro de 2012. Ministra Relatora Kátia Magalhães Arruda)"

Portanto, as empresas que pretenderem funcionar no feriado de 1º de maio deverão observar, primordialmente, se a Convenção Coletiva de Trabalho à que se sujeitam prevê essa possibilidade e, conseqüentemente, os direitos terão de ser aplicados.



CERTIFICADO DE ORIGEM FECOMERCIO-SP. MAIS PRATICIDADE E RAPIDEZ NA HORA DE EXPORTAR.

Siga o melhor rumo para seus negócios no exterior. Obtenha seu Certificado de Origem na FecomercioSP de maneira prática, rápida e segura, com as melhores condições do mercado.

Mais informações, ligue (11) 3254-1652/1653 ou envie e-mail para certificado@fecomercio.com.br

Rua Dr. Plínio Barreto, 285 – térreo
9h às 12h30 / 14h às 17h30



FECOMERCIO SP
Representa muito para você.

TRT3

TRABALHADOR QUE CAIU NA MALHA FINA É INDENIZADO

Um trabalhador receberá R\$ 5 mil reais de indenização por dano moral por ter caído na chamada "malha fina" da Receita Federal por culpa do ex-empregador, uma fábrica de sucos. A decisão foi da juíza Zaida José dos Santos, titular da Vara do Trabalho de Araguari, onde se situa a empresa.

O reclamante conseguiu comprovar, por meio de documentos, que o ex-empregador, no ano de 2009, descontou valores a título de imposto de renda retido na fonte e informou o total ao Ministério da Fazenda. Contudo, não efetuou o efetivo recolhimento aos cofres da União. Com isso, acabou induzindo o empregado a erro no preenchimento da declaração de imposto de renda, que foi feita

com vistas à redução de eventuais valores a pagar. Em razão disso, o reclamante acabou sendo intimado pela Receita para prestar declarações por suposto ato de sonegação fiscal.

"Tal situação é humilhante e vexatória, ainda mais considerando que o autor não deu causa ao fato, tendo o condão de produzir estresse, preocupação e medo, além de outros danos ao patrimônio moral do indivíduo", manifestou a juíza na sentença. Para ela, a conduta do patrão foi antiética e incompatível com a boa-fé, tendo gerado sentimentos nocivos ao trabalhador, com ofensa à dignidade humana.

Aplicando a legislação que trata da matéria, a julgadora reconheceu o dano moral

passível de reparação. "O dano moral se caracteriza como a privação ou diminuição dos bens de um valor precípuo para o homem, valores estes que compõem seu patrimônio espiritual, sua paz, sua tranquilidade, honra e outros atributos sagrados à imagem e à dignidade da pessoa humana", explicou na sentença.

Com essas considerações, a magistrada julgou procedente a reclamação trabalhista e condenou a empresa ao pagamento de indenização no valor de R\$ 5 mil. Para tanto, levou em conta a culpa do empregador, a extensão dos danos sofridos pelo trabalhador e a finalidade pedagógica da medida. O Tribunal de Minas manteve o valor da indenização.

Processo: 0001368-11.2011.5.03.0047 RO

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Adaptado

TRT15

MENOR ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR NÃO OBTÉM ESTABILIDADE

O TRT-15 negou provimento ao recurso do reclamante menor de idade, dispensado ao fim do contrato de experiência. Em seu recurso, o empregado insistiu no pedido de garantia de emprego e reintegração, com base em uma norma coletiva de trabalho, que garante estabilidade aos empregados alistados no serviço militar.

O reclamante buscou a reintegração no emprego e defendeu a tese de que tinha seu direito garantido pela Convenção Coletiva de Trabalho, que assegura a estabilidade do empregado em idade de prestar o serviço militar a partir da data do alistamento compulsório, até 30 dias

após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação (o que primeiro ocorrer). Segundo comprovou o reclamante, ele efetuou o alistamento um dia antes do término do contrato.

O relator, desembargador Fabio Grasselli, ressaltou que "a contratação a título de experiência enquadra-se como espécie de contrato de trabalho sujeito à predeterminação de prazo". afirmou ainda que se o empregador perceber, no curso do teste, que o trabalhador não se adapta ao serviço que prestará, não será obrigado a mantê-lo no emprego, "exceto pelo tempo previsto em lei e devidamente ajustado, estando autorizado a dispensar o obreiro quando

expirado o lapso temporal da experiência", concluiu. Foi o que ocorreu no caso.

Sobre a cláusula da norma coletiva de trabalho invocada pelo reclamante, o acórdão afirmou que, de fato, a cláusula da Convenção Coletiva garante a estabilidade do empregado em idade de prestar o serviço militar, mas ressaltou que "não se aplica aos contratos por prazo certo", como se caracteriza o contrato de experiência.

Em conclusão, o acórdão julgou que o trabalhador "não faz jus à estabilidade provisória e, por conseguinte, à reintegração no emprego, notadamente porque não houve dispensa arbitrária, mas legítima extinção do pacto laboral celebrado por prazo determinado, a título de experiência".

Processo: 0000555-42.2012.5.15.0070

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região - adaptado



PRESENTE DE GREGO

O Brasil é campeão mundial de encargos trabalhistas. Aqui, a contratação legal de um trabalhador gera despesas superiores a 100% do salário nominal, um custo que nos EUA não chega a 10%. Essa diferença representa um entrave para a nossa economia. Por isso é reivindicação antiga, comum a empresas de todos os portes e dos diferentes segmentos da economia, a desoneração da folha de pagamento, medida que pode alcançar efeitos benéficos de caráter estrutural, como a redução dos altos índices de informalidade e do chamado custo Brasil, com a consequente melhoria da competitividade dos produtos que exportamos.

Na atual e difícil conjuntura por que passa o País, acossado pela crise financeira internacional, pelo crescimento medíocre do Produto Interno Bruto (PIB) nos últimos dois anos e pelo recrudescimento da inflação, a desoneração anunciada no fim de 2012 pelo governo de Dilma Rousseff cumpriria, ainda, papel importante de estímulo ao crescimento econômico e de auxílio ao controle dos preços.

Ocorre que o foco do programa proposto recaiu sobre a troca da cobrança dos 20% para o INSS que incidem sobre a folha por alíquotas de 1% a 2% sobre o faturamento bruto. O enorme cavalo de madeira, colocado na praça das empresas sitiadas por uma carga tributária asfíxiante, parecia, à primeira vista, tão vistoso e atraente como aquele deixado pelos gregos para os troianos.

Porém, um estudo divulgado pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) revelou a armadilha: a nova fórmula só representaria benefício efetivo para as empresas cujas folhas significassem mais de 5% do seu faturamento bruto. Em outras palavras, pelas regras atuais, uma companhia cuja folha seja de 4% em relação a um faturamento de R\$ 100 mil e que desembolsa hoje R\$ 800 de contribuição previdenciária teria o tributo não reduzido, mas aumentado para R\$ 1 mil. Com o exemplo citado, salta aos olhos que as Medidas Provisórias (MPs) 582, que desoneraria a indústria, e 601, destinada a beneficiar o comércio varejista, precisariam de emendas que tornassem a troca facultativa. Em outras palavras empresas que buscam aumento sistemático

de produtividade do trabalho por meio de uma gestão de recursos humanos que possibilite fazer mais com menos gente não seriam injustamente penalizadas e travadas em sua capacidade de competir.

Sensível ao argumento de que o sistema tributário do País não deve inibir ou punir ganhos de produtividade obtidos com investimento na qualificação da mão de obra, o Congresso Nacional tornou optativa a troca de regime prevista na MP 582. Essa mesma sensibilidade, porém, não prevaleceu na esfera do Executivo, trazendo sérias consequências: sob alegação de que “descharacteriza o modelo original da política, gera grande imprevisibilidade na arrecadação e dificulta sua fiscalização”, a presidente Dilma vetou o dispositivo e manteve o caráter compulsório do novo regime para os setores industriais contemplados.

Caso faça o mesmo em relação à MP 601, que conta com emenda apresentada pelo deputado Arnaldo Faria de Sá (PTB-SP) para também tornar facultativa a troca para o varejo, o governo terá consumado o presente de grego. Esperamos que o Executivo e o Legislativo possam ainda corrigir, de algum modo, essa anomalia. Política pública digna desse nome não pode ser aquela em que parte da renúncia fiscal é fictícia, pois tira de alguns para dar a outros. Ainda que a maioria seja beneficiada, o processo todo estará comprometido pela injustiça cometida contra a minoria laboriosa.

Abram Szajman é presidente da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), entidade gestora do Sesc-SP e do Senac-SP

LEMBRETES

DETRAN-SP CRIA NOVA REGRA PARA TRANSFERÊNCIA DE VEÍCULOS

Por meio da Portaria nº 519/2013, já em vigor, o Departamento Estadual de Trânsito (Detran SP) criou uma “restrição administrativa” para veículos cuja transferência de propriedade esteja irregular. A medida aperfeiçoará a fiscalização de veículos vendidos e que não tenham sido transferidos para o nome do novo dono no prazo de 30 dias, conforme determina o Código de Trânsito Brasileiro. Nos termos da portaria, o veículo restrito estará sujeito à apreensão, até que seja regularizado. Acesse o portal www.detran.sp.gov.br

DIVULGAÇÃO DE TRIBUTOS AO CONSUMIDOR

Por meio do Ajuste SINIEF nº 7/2013, foram estabelecidos os procedimentos para divulgação dos valores dos tributos das esferas federal, estadual e municipal embutidos nos preços dos produtos e serviços. No caso da NF-e ou cupom fiscal, os valores dos tributos de cada item e o valor total dos tributos deverão ser informados em campo próprio. Mas atenção: nas demais notas fiscais, os valores dos tributos de cada item deverão ser informados logo após a respectiva descrição e o valor total dos tributos informado no campo “Informações Complementares” ou equivalente.

MAIO
2013

07

FGTS
COMPETÊNCIA 04/2013

15

COFINS/CSL/PIS-PASEP
RETENÇÃO NA FONTE
PERÍODO 16 A 31/04/2013PREVIDÊNCIA SOCIAL
CONTRIBUINTE INDIVIDUAL
COMPETÊNCIA 04/2013

20

IRRF
COMPETÊNCIA 04/2013PREVIDÊNCIA SOCIAL
EMPRESA
COMPETÊNCIA 04/2013SIMPLES NACIONAL
COMPETÊNCIA 04/2013

24

COFINS
COMPETÊNCIA 04/2013PIS-PASEP
COMPETÊNCIA 04/2013IPI
COMPETÊNCIA 04/2013

31

COFINS/CSL/PIS-PASEP
RETENÇÃO NA FONTE
PERÍODO 1º A 15/05/2013IRPF
CARNÊ-LEÃO
COMPETÊNCIA 04/2013CSL
COMPETÊNCIA 04/2013IRPJ
COMPETÊNCIA 04/2013IMPOSTO
DE RENDALei Federal 12.469/2011
CÁLCULO DO RECOLHIMENTO
MENSAL NA FONTE

| BASES DE CÁLCULO [R\$] | ALÍQUOTA | PARC. DEDUZIR |
|--------------------------|----------|---------------|
| ATÉ 1.710,78 | — | — |
| DE 1.710,79 ATÉ 2.563,91 | 7,5% | R\$ 128,31 |
| DE 2.563,92 ATÉ 3.418,59 | 15,0% | R\$ 320,60 |
| DE 3.418,60 ATÉ 4.271,59 | 22,5% | R\$ 577,00 |
| ACIMA DE 4.271,59 | 27,5% | R\$ 790,58 |

DEDUÇÕES:

A. R\$ 171,97 POR DEPENDENTE; B. PENSÃO ALIMENTAR INTEGRAL; C. R\$ 1.710,78 PARA APOSENTADOS, PENSIONISTAS E TRANSFERIDOS PARA A RESERVA REMUNERADA QUE TENHAM 65 ANOS DE IDADE OU MAIS; D. CONTRIBUIÇÃO À PREVIDÊNCIA SOCIAL; E. R\$ 3.230,46 POR DESPESAS COM INSTRUÇÃO DO CONTRIBUINTE E DE SEUS DEPENDENTES. [LEI Nº 11.482/2007]

CONTRIBUIÇÃO
DOS SEGURADOS
DO INSS[EMPREGADO,
EMPREGADO DOMÉSTICO
E TRABALHADOR AVULSO]
A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2013
[PORTARIA INTERMINISTERIAL
Nº 15/2013 C.C. ART. 90 DO ADCT]

| SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO | ALÍQUOTA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS [1 E 2] |
|----------------------------|---|
| ATÉ 1.247,70 | 8% |
| DE 1.247,71 ATÉ 2.079,50 | 9% |
| DE 2.079,51 ATÉ 4.159,00 | 11% |

1. EMPREGADOR DOMÉSTICO: RECOLHIMENTO DA ALÍQUOTA DE 12%, SOMADA À ALÍQUOTA DE CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO; 2. EM FUNÇÃO DA EXTINÇÃO DA CPMF, AS ALÍQUOTAS PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS FORAM ALTERADAS, DE 7,65% PARA 8% E DE 8,65% PARA 9% EM 1/1/08.

SALÁRIO
MÍNIMO
federal [R\$]

678,00

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE
2013 [DECRETO Nº 7.872/2012]SALÁRIO
MÍNIMO
estadual [R\$]

1 755,00

2 765,00

3 775,00

A PARTIR DE 1º
DE FEVEREIRO DE
2013 [LEI ESTADUAL
Nº 14.945/2013]

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
646,55

▶ 33,16

de
646,55até
971,78

▶ 23,36

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2013
[PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 15/2013]

COTAÇÕES

março

abril

maio

| | março | abril | maio |
|--|---|------------|------------|
| TAXA SELIC | 0,49% | 0,55% | — |
| TR | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| INPC | 0,52% | — | — |
| IGPM | 0,29% | 0,21% | — |
| BTN + TR | R\$ 1,57 | R\$ 1,57 | R\$ 1,57 |
| TBF | 0,47% | 0,50% | 0,56% |
| UFM | R\$ 115,00 | R\$ 115,00 | R\$ 115,00 |
| UFESP [ANUAL] | R\$ 19,37 | R\$ 19,37 | R\$ 19,37 |
| UPC [TRIMESTRAL] | R\$ 22,31 | R\$ 22,31 | R\$ 22,31 |
| SDA [SISTEMA DA DÍVIDA ATIVA - MUNICIPAL] | 2.4130 | 2.4338 | 2.4484 |
| POUPANÇA | 0,50% | 0,50% | 0,50% |
| UFIR | EXTINTA PELA MP Nº 1.973-67 EM 26/10/2000, ENTRE JANEIRO E DEZEMBRO DE 2000 VALIA R\$ 1,0641 | | |