FECOMERCIOSP

INFORMATIVO EMPRESARIAL AOS CONTABILISTAS

TOME NOTA

#199 | ABRIL 2020

MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO CORONAVÍRUS

CORONAVÍRUS

MPs alteram relações de trabalho para minimizar impacto da pandemia

PÁG. 4

PREVIDÊNCIA

Confira as principais mudanças no cálculo da Previdência Social

PÁG. 19

MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO CORONAVÍRUS

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO FOI CRIADA PARA SOCORRER EMPRESAS DURANTE O PERÍODO DE QUARENTENA. EMPRESÁRIOS TERÃO QUEDA DE FATURAMENTO EM RAZÃO DE FECHAMENTO DOS ESTABELECIMENTOS COMERCIAIS E LIMITE DE CIRCULAÇÃO DE CONSUMIDORES

No dia 22 de março, o governo federal publicou a Medida Provisória n.º 927, que trata de medidas trabalhistas para enfrentamento do coronavírus (covid-19). As alternativas dispostas no texto se aplicam durante o estado de calamidade pública decretada pelo governo, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, prevista na CLT.

Durante esse período, empregado e empregador poderão celebrar acordo individual escrito, o qual vai prevalecer sobre os demais instrumentos normativos previstos em lei e negociação, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

VALE LEMBRAR QUE A MEDIDA PROVISÓRIA TEM VALIDADE DE 60 DIAS, PODENDO SER PRORROGADA POR MAIS 60 DIAS

No dia 1º de abril foi publicada a Media Provisória n.º 936, que traz medidas trabalhistas complementares, permitindo a redução de jornada de trabalhado e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Além disso, no dia 20 de março, a FecomercioSP e o Sindicato dos Comerciários de São Paulo firmaram termo de aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2019/2020, a fim de flexibilizar algumas medidas visando ao equilíbrio nas relações de trabalho. A norma coletiva estabelece que, em caso de divergência, as providências pelos órgãos públicos prevalecerão.

Veja, nas próximas páginas, os destaques da MP nº 927, da MP nº 936 e as possibilidades trazidas pelo aditamento da CCT da capital. ■

TELETRABALHO É SOLUÇÃO IMEDIATA

O empregador poderá alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho (ou home office), dispensando o registro prévio da alteração do contrato de trabalho. Segundo a CLT, essa medida deveria ser de comum acordo e mediante alteração do contrato de trabalho. Com a MP, não há essa necessidade. Os estagiários e aprendizes também podem adotar o regime de teletrabalho. O empregado deverá ser notificado com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico.

A RESPONSABILIDADE PELOS EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS DEVE SER PREVISTA EM CONTRATO ESCRITO, FIRMADO PREVIAMENTE OU NO PRAZO DE 30 DIAS DA DATA DA ALTERAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO

A responsabilidade pelos equipamentos necessários deve ser prevista em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de 30 dias da data da alteração do regime de trabalho.

Na hipótese de o empregado não ter os equipamentos necessários para a realização do trabalho a distância, o empregador poderá fornecer os equipamentos e custear as despesas, que não terão natureza salarial. Na impossibilidade de fornecimento dos equipamentos, o período será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

CCT dispensa as formalidades pertinentes a contrato específico para essa modalidade.

FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS: SAIBA COMO FAZER

O empregador informará o empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período das férias.

As férias não deverão ser inferiores a cinco dias corridos e poderão ser concedidas ainda que o empregado não tenha o período aquisitivo de 12 meses. Além disso, empregado e empregador poderão antecipar períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Já o pagamento da remuneração das férias poderá ser feito até o quinto dia útil do mês subsequente,

AS FÉRIAS NÃO DEVERÃO SER INFERIORES A CINCO DIAS CORRIDOS E PODERÃO SER CONCEDIDAS AINDA QUE O EMPREGADO NÃO TENHA O PERÍODO AQUISITIVO DE 12 MESES

e o adicional de um terço de férias, até a data em que é devido o décimo terceiro salário – 20/12/2020 (pela CLT, deveria ser pago até dois dias das férias).

Sobre as férias coletivas, o empregador poderá concedê-las e deverá notificar os empregados afetados com antecedência mínima de 48 horas, não se aplicando o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos (pela CLT, são dois períodos anuais, não inferior a dez dias corridos). Fica dispensada a comunicação prévia ao órgão local do trabalho e ao sindicato laboral (CLT prevê comunicação com antecedência mínima de 15 dias).

O EMPREGADOR PODERÁ ANTECIPAR O GOZO DE FERIADOS NÃO RELIGIOSOS FEDERAIS, ESTADUAIS E MUNICIPAIS, DEVENDO NOTIFICAR OS EMPREGADOS, POR ESCRITO OU POR MEIO ELETRÔNICO, COM ANTECEDÊNCIA MÍNIMA DE 48 HORAS

CCT dispensa o prévio aviso das férias e permite sua concessão ainda que o empregado não tenha completado o período aquisitivo.

APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

O empregador poderá antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais e municipais, devendo notificar os empregados, por escrito ou por meio eletrônico, com antecedência mínima de 48 horas, com indicação expressa dos feriados aproveitados. O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, por manifestação individual escrita.

MP AUTORIZA COMPENSAÇÃO NO PRAZO DE ATÉ 18 MESES, CONTADO DO ENCERRAMENTO DA CALAMIDADE PÚBLICA

ENTENDA O BANCO DE HORAS

Ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornadas por banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por acordo coletivo ou individual por escrito, para a compensação no prazo de até 18 meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública. A CLT determina compensação em até seis meses, quando por contrato individual; e até 12 meses, se previsto em acordo ou convenção coletiva.

A compensação do saldo de horas poderá ser feita prorrogando a jornada em até duas horas,

FICA SUSPENSA A OBRIGATORIEDADE DE REALIZAÇÃO DOS EXAMES MÉDICOS OCUPACIONAIS, CLÍNICOS E COMPLEMENTARES, QUE DEVERÃO SER REALIZADOS NO PRAZO DE 60 DIAS APÓS O ENCERRAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA

desde que não ultrapasse dez horas diárias, independentemente de convenção ou acordo coletivo.

CCT permite a compensação das horas no prazo de 12 meses, contado da assinatura do termo (20/3/2020).

SUSPENSÃO DE EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Fica suspensa a obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, que deverão ser realizados no prazo de 60 dias após o encerramento do estado de calamidade pública.

O exame demissional poderá ser dispensado caso o empregado tenha realizado exame médico ocupacional há menos de 180 dias.

Na hipótese de o médico coordenador do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) considerar que a suspensão dos exames representa risco à saúde do empregado, ele indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

SUSPENSÃO DO RECOLHIMENTO DO FGTS

O recolhimento do FGTS referente às competências de março, abril e maio de 2020, com vencimento em abril, maio e junho, fica suspenso.

O RECOLHIMENTO DO FGTS REFERENTE ÀS COMPETÊNCIAS DE MARÇO, ABRIL E MAIO DE 2020, COM VENCIMENTO EM ABRIL, MAIO E JUNHO, FICA SUSPENSO

Essa suspensão independe de adesão prévia, do número de empregados, do regime de tributação, da natureza jurídica ou do ramo de atividade – e inclui o empregador doméstico.

Após o período de suspensão, o pagamento poderá ser quitado em até seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020, sem incidência da atualização, da multa e dos encargos.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, o empregador deverá efetuar o recolhimento dos valores suspensos, sem incidência de multa e dos

encargos, se efetuado no prazo estabelecido; e o porcentual de 40% dos depósitos realizados, em caso de dispensa sem justa causa.

Os prazos dos certificados de regularidade anteriormente emitidos serão prorrogados por 90 dias (atualmente, tem validade de 30 dias). A ausência de pagamento dos parcelamentos do FGTS em curso, a vencer nos meses de março, abril e maio, não impedirão a emissão do certificado.

Durante o período de suspensão, as informações devem ser encaminhadas mensalmente por meio do Conectividade Social e do eSocial, conforme o caso. Se o empregador não encaminhar tais informações, deverá

realizá-la impreterivelmente até a data limite de 20 de junho de 2020, pois, após esse prazo, será devido o recolhimento com os acréscimos legais, conforme consta da Circular Caixa n.º 897, de 24/3/2020.

OUTRAS MEDIDAS DA MP 927

ESTÃO CONVALIDADAS AS MEDIDAS TRABALHISTAS ADOTADAS POR EMPREGADORES TOMADAS NO PERÍODO DE 30 DIAS ANTERIORES A 22/3/2020, DESDE QUE NÃO CONTRARIEM OS DISPOSITIVOS DA MP 927

Estão convalidadas as medidas trabalhistas adotadas por empregadores tomadas no período de 30 dias anteriores a 22/3/2020, desde que não contrariem os dispositivos da MP n.º 927.

Os prazos de processos administrativos de autos de infração trabalhistas e de FGTS ficam suspensos por 180 dias.

POSSIBILIDADES TRAZIDAS PELA MP 936

REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

O empregador poderá acordar com o empregado, redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e o empregado terá direito ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

CONDIÇÕES

- Preservação do valor do salário-hora de trabalho.
- Prazo máximo de 90 dias e enquanto durar o estado de calamidade pública.

O EMPREGADOR PODERÁ ACORDAR COM O EMPREGADO, REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO, E O EMPREGADO TERÁ DIREITO AO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

- Acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos.

- Garantia provisória do empregado durante o período de redução e após o restabelecimento da jornada, por período equivalente (Exemplo: redução durante dois meses, estabilidade total de quatro meses).

PORCENTUAL DE REDUÇÃO

NOTA
A CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO PODERÃO ESTABELECER PORCENTUAIS DE REDUÇÃO DIVERSOS, PORÉM A REDUÇÃO SALARIAL INFERIOR A 25%, NÃO DÁ DIREITO AO RECEBIMENTO DO BENEFÍCIO EMERGENCIAL.

Redução	Benefício emergencial	Acordo individual	Acordo coletivo
25%	25% do seguro-desemprego	Todos empregados	Todos empregados
50%	50% do seguro-desemprego	Salário de até R$ 3.135 OU igual ou superior a dois tetos do regime geral (R$ 12.202,12) e curso superior	Todos empregados
70%	70% do seguro-desemprego	Salário de até R$ 3.135 OU igual ou superior a dois tetos do regime geral (R$ 12.202,12) e curso superior	Todos empregados

SE OCORRER DISPENSA IMOTIVADA DURANTE O PERÍODO DE GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO, SERÁ DEVIDA UMA INDENIZAÇÃO

COMUNICAÇÃO AO SINDICATO LABORAL no prazo de dez dias corridos da celebração do acordo individual de redução de jornada e salário, o empregador deverá comunicar ao respectivo sindicato laboral.

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA se ocorrer dispensa sem justa causa durante o período de garantia provisória no emprego, além das verbas rescisórias, será devida uma indenização no valor de:

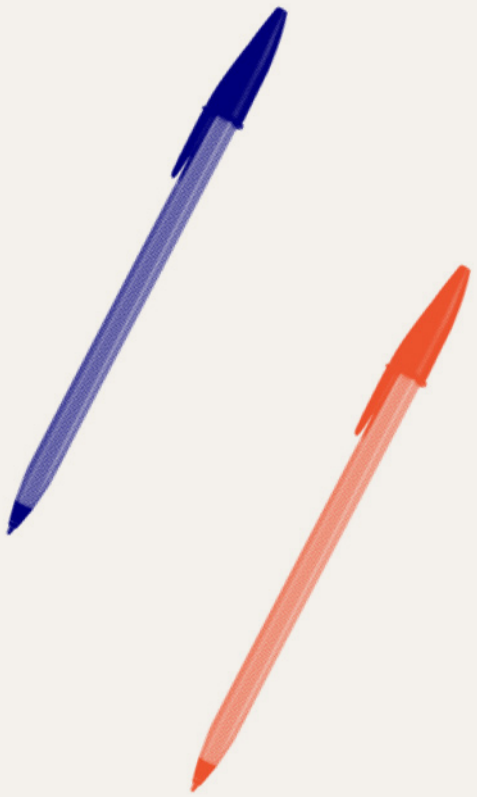
- Redução salarial igual ou superior a 25% e inferior a 50%: 50% do salário que o empregado teria direito no período da garantia provisória.

O EMPREGADOR PODERÁ ACORDAR COM O EMPREGADO, SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, E O EMPREGADO TERÁ DIREITO AO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

- Redução salarial igual ou superior 50% e inferior a 70%: 75% do salário que o empregado teria direito no período da garantia provisória.

- Redução salarial igual ou superior a 70%: 100% do salário que o empregado teria direito no período da garantia provisória.

Não será devida indenização na hipótese de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.



SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

O empregador poderá acordar com o empregado, suspensão do contrato de trabalho, e o empregado terá direito ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

CONDIÇÕES

- Prazo máximo de 60 dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de 30 dias, e enquanto durar o estado de calamidade pública.

- Acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo a proposta ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de dois dias corridos.

- Manter todos os benefícios pagos ao empregado.
- Não poderá haver qualquer prestação de serviço, mesmo que parcial ou por meio do teletrabalho.
- Garantia provisória do empregado durante o período de suspensão e após o seu restabelecimento, por período equivalente (Exemplo: suspensão durante dois meses, estabilidade total de quatro meses).

SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Receita bruta anual	Ajuda compensatória - empregador	Benefício emergencial - governo	Acordo individual	Acordo coletivo
Até R$ 4,8 milhões	Não obrigatória	100% do seguro-desemprego	Salário de até R$ 3.135 OU igual ou superior a dois tetos do regime geral (R$ 12.202,12) e curso superior	Todos empregados
Acima de R$ 4,8 milhões	30% do salário do empregado – obrigatório	70% do seguro-desemprego	Salário de até R$ 3.135 OU igual ou superior a dois tetos do regime geral (R$ 12.202,12) e curso superior	Todos empregados

AJUDA COMPENSATÓRIA

- Valor definido no acordo individual escrito ou em negociação coletiva.
- Natureza indenizatória. Mesmo que paga na hipótese de redução de jornada e salário, não integrará o salário.
- Não integrará a base de cálculo do IRRF, contribuição previdenciária e FGTS.
- Poderá ser acumulada com o benefício emergencial do governo.

SE OCORRER DISPENSA SEM JUSTA CAUSA DURANTE O PERÍODO DE GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO, ALÉM DAS VERBAS RESCISÓRIAS, SERÁ DEVIDA UMA INDENIZAÇÃO NO VALOR DE 100% DO SALÁRIO QUE O EMPREGADO TERIA DIREITO NO PERÍODO DA GARANTIA PROVISÓRIA

- Poderá ser excluída do lucro líquido da pessoa jurídica tributada no lucro real.

COMUNICAÇÃO AO SINDICATO LABORAL no prazo de dez dias corridos da celebração do acordo individual de suspensão do contrato, o empregador deverá comunicar ao respectivo sindicato laboral.

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA se ocorrer dispensa sem justa causa durante o período de garantia provisória no emprego, além das verbas rescisórias, será devida uma indenização no valor de 100% do salário que o empregado teria direito no período da garantia provisória. Não será devida indenização na hipótese de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda será custeado pela União, cujas principais regras são as seguintes:

BENEFICIÁRIO empregado, inclusive doméstico, que teve a jornada de trabalho e salário reduzido ou o contrato de trabalho suspenso. Aquele que receber qualquer outro benefício assistencial ou previdenciário não tem direito ao benefício emergencial.

PERÍODO a partir da data do início da redução do salário ou suspensão do contrato, e até sua duração.

O BENEFÍCIO EMERGENCIAL SERÁ DEVIDO AO EMPREGADO, INCLUSIVE DOMÉSTICO, QUE TEVE A JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO REDUZIDO OU O CONTRATO DE TRABALHO SUSPENSO

VALOR terá como base o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito:

- Redução de jornada e salário: porcentual do seguro-desemprego equivalente ao porcentual de redução.
- Suspensão do contrato: 100% do seguro-desemprego ou 70% do seguro-desemprego, no caso de o empregador manter 30% do salário do empregado.

O recebimento do benefício não impede nem altera o valor do seguro-desemprego a que o empregado vier a ter direito.

O EMPREGADOR QUE NÃO TRANSMITIR A INFORMAÇÃO DENTRO DO PRAZO FICARÁ RESPONSÁVEL PELO PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO NO VALOR ANTERIOR, ATÉ QUE A INFORMAÇÃO SEJA PRESTADA

EMPREGADOR deverá informar ao Ministério da Economia a redução de jornada e salário ou a suspensão do contrato, no prazo de dez dias, contados da data do acordo. O empregador que não transmitir a informação dentro do prazo ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior, até que a informação seja prestada.

OUTRAS MEDIDAS DA MP 936

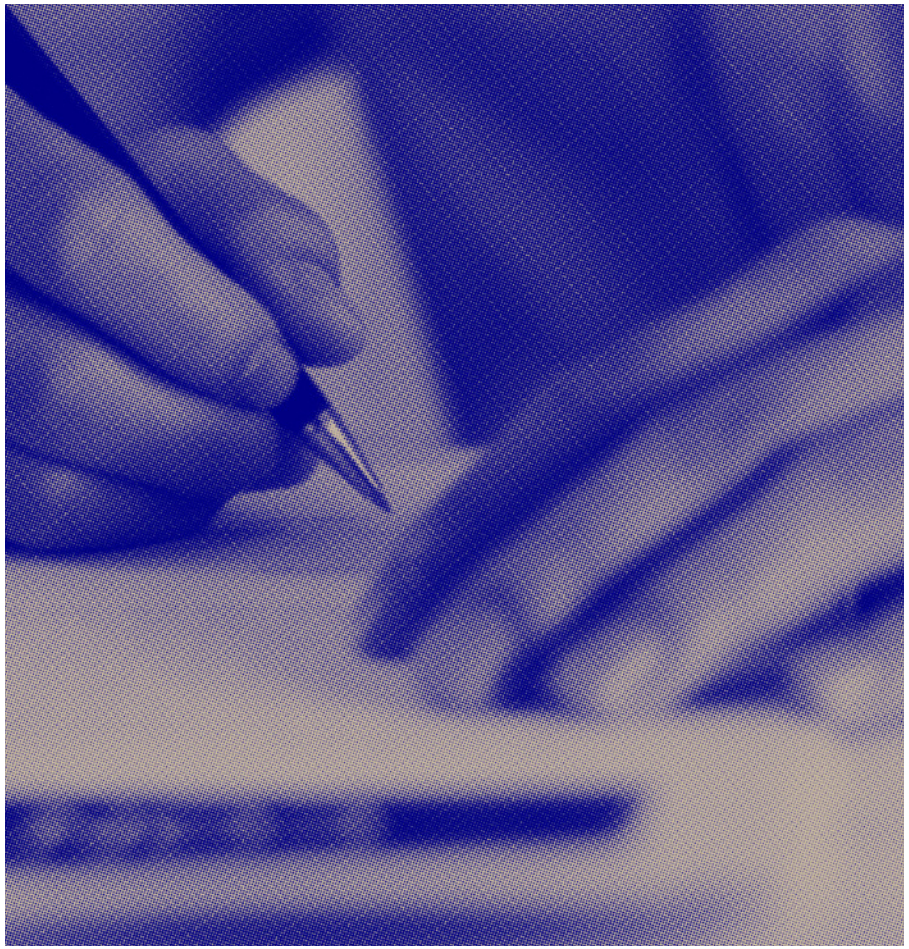
CCT/ACT Convenção ou acordo coletivo de trabalho celebrado anteriormente, poderão ser renegociados no prazo de dez dias corridos da publicação da MP n.º 936.

APRENDIZ E JORNADA PARCIAL as medidas previstas na MP n.º 936 se aplicam aos contratos de trabalho de aprendizagem e de jornada parcial. ■

OUTRA ALTERNATIVA PREVISTA NA CLT

Considerando que estamos vivenciando um acontecimento imprevisível à vontade do empregador, definido como “força maior”, alguns direitos trabalhistas podem ser flexibilizados durante esse período.

Assim, além das medidas instituídas pelas MPs n.º 927 e n.º 936, vale ressaltar outra alternativa ao empregador, já prevista na CLT.



RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR FORÇA MAIOR

Na hipótese de extinção da empresa ou de um dos estabelecimentos, a rescisão do contrato laboral poderá se dar por motivo de força maior, e paga a metade da indenização devida no caso de rescisão sem justa causa – ou seja, 20% da multa do FGTS. Além disso, o entendimento predominante da doutrina e da jurisprudência é de que também não é devido o aviso-prévio nessa situação extraordinária (art. 502, inciso II, da CLT c/c art. 18, § 2º, da Lei n.º 8.036/90). ■

ACOMPANHE TODAS AS NOVIDADES SOBRE OS IMPACTOS DO COVID-19 NO COMÉRCIO NO SITE DA LAB.FECOMERCIO

NOVA TABELA PREVIDENCIÁRIA

SISTEMA DE CÁLCULO AGORA É PROGRESSIVO, QUE SE ASSEMELHA AO DO IMPOSTO DE RENDA, VIGENTE DESDE 1º DE MARÇO, TERÁ PRIMEIRO RECOLHIMENTO EM ABRIL

Emenda Constitucional n.º 103/2019 alterou a sistemática de cálculo da contribuição previdenciária do empregado. A nova tabela vale apenas para os segurados empregados (regidos pela CLT), domésticos e avulsos. Para os contribuintes autônomos e segurados facultativos, não houve alteração, permanecendo a alíquota de 20%. Segue a nova tabela:

FAIXAS	SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO (R$)	ALÍQUOTA PROGRESSIVA PARA FINS DE RECOLHIMENTO AO INSS
1	ATÉ 1.045,00	7,5%
2	DE 1.045,01 ATÉ 2.089,60	9%
3	DE 2.089,61 ATÉ 3.134,40	12%
4	DE 3.134,41 ATÉ 6.101,06	14%

PARA O TRABALHADOR COM MAIS DE UM VÍNCULO EMPREGATÍCIO, SERÁ NECESSÁRIO CONSIDERAR O TOTAL DA REMUNERAÇÃO NO MÊS E A ORDEM DE APURAÇÃO DE CADA UM

Considerando o teto de salário de contribuição de R$ 6.101,06, o valor máximo de contribuição mensal será de R$ 713,10.

MÚLTIPLOS VÍNCULOS

Para o trabalhador com mais de um vínculo empregatício, será necessário considerar o total da remuneração no mês e a ordem de apuração de cada um.

VEJAMOS UM EXEMPLO

O trabalhador tem dois vínculos, cujos salários são de R$ 1,5 mil no empregador 1 e R$ 2 mil no empregador 2, totalizando R$ 3,5 mil por mês. O empregador 1 irá efetuar o cálculo normal, enquanto o empregador 2, iniciará o cálculo na faixa 2:

EMPREGADOR 1

FAIXAS	BASE DE CÁLCULO	ALÍQUOTA	VALOR DEVIDO
1	R$ 1.045,00	7,5%	R$ 78,38
2	R$ 455,00	9%	R$ 40,95
TOTAL	**R$ 1.500,00**	**-**	**R$ 119,33**

EMPREGADOR 2

FAIXAS	BASE DE CÁLCULO	ALÍQUOTA	VALOR DEVIDO
2	R$ 589,60	9%	R$ 53,06
3	R$ 1.044,80	12%	R$ 125,38
4	R$ 365,60	14%	R$ 51,18
TOTAL	**R$ 2.000,00**	**-**	**R$ 229,62**

INDICADORES

AGENDA TRIBUTÁRIA
ABRIL 2020

07

FGTS
O recolhimento do FGTS 3/2020 está suspenso, nos termos dos artigos 19 a 25 da MP n.º 927, de 22/3/2020, e da Circular Caixa n.º 897, de 24/3/2020.

SIMPLES DOMÉSTICO
A contribuição previdenciária patronal do Simples Doméstico foi prorrogada para 7/8/2020, nos termos da Portaria ME n.º 139, de 3/4/2020.

15

PREVIDÊNCIA SOCIAL
(CONTRIBUINTE INDIVIDUAL)
competência 3/2020

20

PREVIDÊNCIA SOCIAL
(EMPRESA)
O recolhimento da contribuição previdenciária patronal 3/2020 foi prorrogada para 20/8/2020, nos termos da Portaria ME n.º 139, de 3/4/2020.

IRRF
competência 3/2020

COFINS/CSL/PIS-PASEP
DE RETENÇÃO NA FONTE
competência 3/2020

SIMPLES NACIONAL
O recolhimento dos tributos federais do Simples Nacional *3/2020 foi prorrogado para 20/10/2020, nos termos da Resolução CGSN n.º 152, de 18/3/2020. Já o ICMS e o ISS devidos no Simples foram prorrogados para 20/7/2020, nos termos da Resolução CGSN n.º 154, de 3/4/2020.*

24

COFINS
O recolhimento da Cofins 3/2020 foi prorrogado para 25/8/2020, nos termos da Portaria ME n.º 139, de 3/4/2020.

PIS-PASEP
O recolhimento do PIS 3/2020 foi prorrogado para 25/8/2020, nos termos da Portaria ME n.º 139, de 3/4/2020.

IPI
competência 3/2020

30

IRPF (CARNÊ-LEÃO)
competência 3/2020

CSL
competência 3/2020

IRPJ
competência 3/2020

INDICADORES

RECOLHIMENTO MENSAL DO IMPOSTO DE RENDA NA FONTE

LEI N.º 11.482/2007 (ALTERADA LEI N.º 13.149/2015, A PARTIR DE 1º/4/2015)

BASES DE CÁLCULO			ALÍQUOTA	PARC. DEDUZIR
até	R$ 1.903,98		-	-
de	R$ 1.903,99 até	R$ 2.826,65	7,5%	R$ 142,80
de	R$ 2.826,66 até	R$ 3.751,05	15,0%	R$ 354,80
de	R$ 3.751,06 até	R$ 4.664,68	22,5%	R$ 636,13
acima de R$ 4.664,68			27,5%	R$ 869,36

DEDUÇÕES MENSAIS (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-FAMÍLIA

A partir de 1º de janeiro de 2020
(Portaria ME n.º 914/2020)

ATÉ R$ 1.425,56 ► R$ 48,62

SALÁRIO MÍNIMO FEDERAL

R$ 1.045,00

A partir de 1º de fevereiro de 2020 (Medida Provisória n.º 919, de 30/1/2020)

SALÁRIO MÍNIMO ESTADUAL

A partir de 1º de abril de 2019
(Lei Estadual n.º 16.953/2019)

1* ► R$ 1.163,55

2* ► R$ 1.183,33

* **OBS.:** os pisos salariais mensais 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 n.º 10.097/2000.

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A PARTIR DE 1º DE MARÇO DE 2020 (PORTARIA ME N.º 3.659, DE 10/2/2020)
segurados do INSS – empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO		ALÍQUOTA PARA RECOLHIMENTO[1]
até	R$ 1.045,00	7,5%
de	R$ 1.045,01 até R$ 2.089,60	9%
de	R$ 2.089,61 até R$ 3.134,40	12%
de	R$ 3.134,41 ATÉ R$ 6.101.06	14%

1. **EMPREGADOR DOMÉSTICO:** recolhimento da alíquota de 8%, somada à alíquota de contribuição do empregado doméstico.

SEGURO-DESEMPREGO

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2020
(ART. 5º DA LEI N.º 7.998/1990 C/C RESOLUÇÃO CODEFAT N.º 707/2013)

FAIXAS DE SALÁRIO MÉDIO*		VALOR DA PARCELA
até	R$ 1.599,61	Multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%)
de	R$ 1.599,62 até R$ 2.666,29	O que exceder a R$ 1.599,61 se multiplica por 0,5 (50%) e se soma a R$ 1.279,69
acima de R$ 2.666,29		O valor da parcela será de R$ 1.813,03

* 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
SUPERINTENDENTE
ANTONIO CARLOS BORGES
ASSESSORIA TÉCNICA
SARINA SASAKI MANATA

COORDENAÇÃO EDITORIAL E PRODUÇÃO TUTU

GERENTE DE CONTEÚDO ELISA KLABUNDE
EDITOR LUCAS MOTA | **EDITORA-ASSISTENTE** LÚCIA HELENA DE CAMARGO
DIRETORES DE ARTE CLARA VOEGELI E DEMIAN RUSSO | **EDITORA DE ARTE** CAROLINA LUSSER | **DESIGNERS** JOÉLSON BUGGILLA, PAULA SECO, PEDRO VÓ E TIAGO ARAUJO | **REVISÃO** BRUNA BALDINI E FLÁVIA MARQUES
COLABORARAM NESTA EDIÇÃO CAMILA SILVEIRA, FILIPE LOPES E RAÍZA DIAS

FALE COM A GENTE
PUBLICACOES@FECOMERCIO.COM.BR | RUA DOUTOR PLÍNIO BARRETO, 285
BELA VISTA • 01313-020 • SÃO PAULO – SP *www.fecomercio.com.br*