

Manchete Semanal

eletrônica

Publicação do Centro de Estudos e Debates Fisco-Contábeis
do Sindicato dos Contabilistas de São Paulo.

Importante veículo de atualização e capacitação profissional, amplamente discutido e estudado nas reuniões do Centro de Estudos.

nº 13/2018

28 de março de 2018

Expediente

Centro de Estudos e Debates Fisco-Contábeis

Diretoria

Presidente: Takeru Horikoshi
Vice-Presidente: Antonio Inácio Barbosa
1º Secretário: José Roberto Soares dos Anjos
2º Secretário: Aluisio Guedes Silva
3º Secretário: Marcio Augusto Dias Longo
4ª Secretária: Rosane Pereira
Assessor Jurídico: Dr. Ernesto das Candeias
Consultor Jurídico: Alberto Batista da Silva Júnior
Suplente: Ambrozio Gomes de Melo Filho

Coordenação em São Bernardo do Campo

Coordenador: Marcelo Muzy do Espírito Santo
Vice-Coordenadora: Marly Momesso de Oliveira
Secretária: Sueli Trindade

Coordenação em São Caetano do Sul

Coordenadora: Claudete Aparecida Prando Malavasi
Vice-coordenador: Rafael Batista da Silva
Secretária: Lia Pereira Borba

Coordenação em Taboão da Serra

Coordenadora: Kelly de Fátima Bracini
Secretário: João Antunes Alencar
Secretário: Alexandre da Rocha Romão
Secretário: José Antonio Santos de Mello

Sindicato dos Contabilistas de São Paulo - Gestão 2017-2019

Diretores Efetivos

Presidente: Antonio Eugenio Cecchinato
Vice-Presidente: Geraldo Carlos Lima
Diretor Financeiro: Antonio Sofia
Vice-Diretor Financeiro: Dorival Fontes de Almeida
Diretora Secretária: Teresinha Maria de Brito Koide
Vice-Diretor Secretário: Milton Medeiros de Souza
Diretor Cultural: Claudinei Tonon
Vice-Diretor Cultural: Nobuya Yomura
Diretor Social: José Roberto Soares dos Anjos

Diretores Suplentes

Carolina Tancredi de Carvalho
Celina Coutinho
Deise Pinheiro
Edna Magda Ferreira Góes
Fernando Correia da Silva
Josimar Santos Alves
Luis Gustavo de Souza e Oliveira
Marina Kazue Tanoue Suzuki
Takeru Horikoshi

Conselheiros Fiscais Efetivos

Edmundo José dos Santos
Silvio Lopes Carvalho
Vitor Luis Trevisan

Conselheiros Fiscais Suplentes

Francisco Montoia Rocha
Lucio Francisco da Silva
Paulo Cesar Pierre Braga



SINDCONT-SP
SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE SÃO PAULO

Praça Ramos de Azevedo, 202 - São Paulo - SP - CEP 01037-010
Tel.: (11) 3224-5100 - Fax: 3223-2390
www.sindcontsp.org.br

Base Territorial: Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Diadema, Embu, Embu-Guaçu, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Jiquituba, Mairiporã, Mauá, Osasco, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Paulo e Taboão da Serra.



Sumário

SUMÁRIO	2
1.00 ASSUNTOS FEDERAIS	4
1.01 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA	4
<i>RESOLUÇÃO INSS N° 637, DE 19 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 20.03.2018)</i>	4
Aprova o Manual Técnico de Perícia Médica Previdenciária.	4
1.02 OUTROS ASSUNTOS FEDERAIS	4
<i>LEI N° 13.636, DE 20 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 21.03.2018)</i>	4
Dispõe sobre o Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO); e revoga dispositivos das Leis n°s 11.110, de 25 de abril de 2005, e 10.735, de 11 de setembro de 2003.	4
<i>DECRETO N° 9.315, DE 20 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 21.03.2018)</i>	8
Regulamenta a Lei n° 11.762, de 1° de agosto de 2008, que fixa o limite máximo de chumbo permitido na fabricação de tintas imobiliárias e de uso infantil e escolar, vernizes e materiais similares.	8
<i>DELIBERAÇÃO CONTRAN N° 168, DE 19 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 20.03.2018)</i>	10
Revoga a Resolução CONTRAN n° 726, de 6 de março de 2018, que regulamenta o processo de formação e habilitação de condutores de veículos automotores e elétricos, a realização dos exames, os cursos de formação, atualização, aperfeiçoamento, especializados, preventivo e de reciclagem, a expedição de documentos de habilitação e dá outras providências.	10
<i>ATO COTEPE/ICMS N° 015, DE 16 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 19.03.2018)</i>	10
Divulga planilha eletrônica com informações gerais do regime da substituição tributária relativas ao Estado de São Paulo	10
<i>ATO COTEPE/ICMS N° 016, DE 14 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 21.03.2018)</i>	10
Acrescenta item ao anexo único do Ato COTEPE/ICMS 02/08 que divulga relação das empresas beneficiadas com regime especial relativo à movimentação de "paletes" e de "contentores" de sua propriedade.	11
<i>ATO COTEPE/ICMS N° 017, DE 14 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 21.03.2018)</i>	11
Altera o Ato COTEPE ICMS 50/17, que dispõe sobre os prazos de transmissão eletrônica de informações a que se refere o § 3° da cláusula oitava do Protocolo ICMS 04/14, que estabelece procedimentos nas operações interestaduais com Gás Liquefeito derivado de Gás Natural - GLGN.	11
<i>ATO COTEPE/ICMS N° 018, DE 14 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 21.03.2018)</i>	12
Altera o Ato COTEPE ICMS 51/17, que dispõe sobre os prazos de transmissão eletrônica de informações a que se refere o § 1° da cláusula vigésima sexta do Convênio ICMS 110/2007, que dispõe sobre o regime de substituição tributária nas operações com combustíveis e lubrificantes, derivados ou não de petróleo, e outros produtos.	12
<i>ATO COTEPE/ICMS N° 019, DE 14 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 21.03.2018)</i>	12
Altera o Ato COTEPE/ICMS 16/17, que dispõe sobre a utilização da Versão 03 do Layout do Protocolo ECF 04/01 nas transferências das informações de pagamentos realizadas por meio das Instituições de Pagamento inscritas ou não no SPB.	12
<i>ATO COTEPE/ICMS N° 020, DE 14 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 21.03.2018)</i>	13
Dispõe sobre a informação das transações de Split de Pagamento por meio da Versão 03 do Layout do Protocolo ECF 04/01 nas transferências das informações de pagamentos realizadas por meio das Instituições de Pagamento inscritas ou não no SPB.	13
<i>ATO COTEPE/ICMS N° 021, DE 14 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 21.03.2018)</i>	13
Altera o Anexo Único do Ato COTEPE/ICMS 13/13, que relaciona as empresas prestadoras de serviços de telecomunicações contempladas com o regime especial de que trata o Convênio ICMS 17/13.	13
<i>ATO COTEPE/ICMS N° 022, DE 14 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 21.03.2018)</i>	13
Altera o Ato COTEPE/ICMS 16/09, que dispõe sobre a Especificação Técnica de Requisitos do Emissor de Cupom Fiscal (ETR-ECF).	14
<i>ATO DECLARATÓRIO CONFAZ N° 007, DE 22 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 23.03.2018)</i>	14
Ratifica os Convênios ICMS aprovados na 299ª Reunião Extraordinária do CONFAZ, realizada no dia 06.03.2018 e publicados no DOU em 07.03.2018.	14
<i>ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO COFIS N° 023, DE 16 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 23.03.2018)</i>	14
Dispõe sobre o Manual de Preenchimento da e-Financeira.	14
<i>ATO DECLARATÓRIO INTERPRETATIVO RFB N° 002, DE 22 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 23.03.2018)</i>	15
Dispõe sobre as condições para dedutibilidade de perdas no recebimento de créditos decorrentes das atividades das pessoas jurídicas.	15



2.00 ASSUNTOS ESTADUAIS	15
2.01 OUTROS ASSUNTOS ESTADUAIS	15
LEI N° 16.684, DE 19 DE MARÇO DE 2018 - (DOE de 20.03.2018)	15
Institui a Política Estadual de Agroecologia e Produção Orgânica - PEAPO, e dá outras providências.	15
DECRETO N° 63.296, DE 21 DE MARÇO DE 2018 -(DOE de 22.03.2018)	21
Dá nova redação a dispositivos do Regulamento da Lei n° 997, de 31 de maio de 1976, aprovado pelo Decreto n° 8.468, de 8 de setembro de 1976, e suas alterações, que dispõe sobre a prevenção e o controle da poluição do meio ambiente, referentes ao licenciamento ambiental.	21
Título de texto	21
Subtítulo de texto	22
3.00 ASSUNTOS MUNICIPAIS	22
3.01 OUTROS ASSUNTOS MUNICIPAIS	22
PORTARIA SF/SUREM/DEJUG N° 018, DE 19 DE MARÇO DE 2018 -(DOM de 20.03.2018)	22
Delega a SUBIM a análise e constituição de ofício de créditos tributários, na forma que especifica.	22
4.00 ASSUNTOS DIVERSOS	22
4.01 CEDFC--ARTIGOS / COMENTÁRIOS	22
Investimento responsável e trabalho.	22
Saiba como funciona a venda de férias no emprego doméstico	24
14 dicas essenciais para não cair na malha fina	24
O que é computação em nuvem e quais os benefícios para o meu escritório contábil?	27
Você sabia que a Receita Federal está de olho nas suas redes sociais?	29
Nunca pagou INSS?	31
Por que ações trabalhistas viraram um pesadelo para muita gente	33
É preciso enviar cópia de GPS ao sindicato?	35
Brasil ganha obra inédita na área de segurança e saúde do trabalho.	36
O RH na era da tecnologia: como se atualizar para não perder espaço?	37
‘Li, reli. Não entendi’, escreve juiz de MT em decisão.	38
Ex-sócio responde por débitos trabalhistas da empresa.	39
Ao menos 30 decisões obrigam pagamento de contribuição sindical após a reforma.	39
Empresas se mobilizam para combater assédio sexual.	40
Treinamentos isolados não resolvem a questão do assédio sexual no trabalho.	42
Ação contra fim da contribuição sindical deve alegar inconstitucionalidade.	43
Coparticipação do empregado no custeio do auxílio alimentação afasta a natureza salarial do benefício.	44
A igualdade americana não combina com a aristocracia brasileira	45
A reforma não legalizou a fraude.	47
Reforma trabalhista e o novo acordo extrajudicial.	48
Época de regularização das grandes, médias e pequenas empresas	51
A nova disciplina da gratuidade de Justiça na reforma trabalhista.	53
4.02 COMUNICADOS	56
CONSULTORIA JURIDICA	56
Consultoria Contábil, Trabalhista e Tributária	56
4.03 ASSUNTOS SOCIAIS	57
FUTEBOL	57
4.04 LISTA DOS ANIVERSARIANTES	57
5.00 ASSUNTOS DE APOIO	59
5.01 CURSOS CEPAEC	59
5.02 GRUPOS DE ESTUDOS	60
CEDFC Virtual migra para grupo no Facebook	60
GRUPO ICMS e DEMAIS IMPOSTOS	60
Às Terças Feiras:	60
GRUPO IFRS	60
Às Quintas Feiras:	60



Nota: Todos os anexos e textos aqui não publicados na íntegra estão disponíveis na versão eletrônica desta manchete, alguns através de links.

“Um homem que não tem tempo para cuidar da saúde é como um mecânico que não tem tempo para cuidar das ferramentas”.

Provérbio Espanhol

1.00 ASSUNTOS FEDERAIS

1.01 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA

RESOLUÇÃO INSS Nº 637, DE 19 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 20.03.2018)

Aprova o Manual Técnico de Perícia Médica Previdenciária.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL:

Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991; e

Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999.

O PRESIDENTE SUBSTITUTO DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto nº 9.104, de 24 de julho de 2017, e

CONSIDERANDO a necessidade de orientar, definir, padronizar e atualizar procedimentos relativos à perícia médica previdenciária,

RESOLVE:

Art. 1º Fica aprovado o Manual Técnico de Perícia Médica Previdenciária, na forma do Anexo a esta Resolução, que tem por objetivo apresentar um consolidado atualizado de normas, conceitos legais, éticos e técnicos sobre as atividades médico-periciais.

Parágrafo único. O Manual aprovado no caput será publicado no Portal do INSS, e suas atualizações e posteriores alterações serão objeto de Despacho Decisório por parte do Diretor de Saúde do Trabalhador.

Art. 2º Revoga-se a Orientação Interna INSS/DIRBEN nº 73, de 31 de outubro de 2002, publicada no Boletim de Serviço nº 215, de 6 de novembro de 2002.

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

JOSÉ ORLANDO RIBEIRO CARDOSO

1.02 OUTROS ASSUNTOS FEDERAIS

LEI Nº 13.636, DE 20 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 21.03.2018)

Dispõe sobre o Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO); e revoga dispositivos das Leis nºs 11.110, de 25 de abril de 2005, e 10.735, de 11 de setembro de 2003.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte LEI:

Art. 1º Fica instituído, no âmbito do Ministério do Trabalho, o Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO), com objetivo de apoiar e financiar atividades produtivas de empreendedores, principalmente por meio da disponibilização de recursos para o microcrédito produtivo orientado.

§ 1º São beneficiárias do PNMPO pessoas naturais e jurídicas empreendedoras de atividades produtivas urbanas e rurais, apresentadas de forma individual ou coletiva.



§ 2º A renda ou a receita bruta anual para enquadramento dos beneficiários do PNMPO, definidos no § 1º deste artigo, fica limitada ao valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

§ 3º Para os efeitos do disposto nesta Lei, considera-se microcrédito produtivo orientado o crédito concedido para financiamento das atividades produtivas, cuja metodologia será estabelecida em regulamento, observada a preferência do relacionamento direto com os empreendedores, admitido o uso de tecnologias digitais e eletrônicas que possam substituir o contato presencial.

§ 4º O primeiro contato com os empreendedores, para fins de orientação e obtenção de crédito, dar-se-á de forma presencial.

Art. 2º São recursos destinados ao PNMPO aqueles provenientes:

I - do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nos termos estabelecidos no art. 9º da Lei nº 8.019, de 11 de abril de 1990;

II - da parcela dos recursos de depósitos à vista destinados ao microcrédito, de que trata o art. 1º da Lei nº 10.735, de 11 de setembro de 2003;

III - do orçamento geral da União;

IV - dos fundos constitucionais de financiamento do Norte, do Nordeste e do Centro-Oeste, de que trata a alínea "c" do inciso I do caput do art. 159 da Constituição Federal, aplicáveis no âmbito de suas regiões; e

V - de outras fontes alocadas para o PNMPO.

Art. 3º São entidades autorizadas a operar ou participar do PNMPO, respeitadas as operações a elas permitidas, nos termos da legislação e da regulamentação em vigor:

I - Caixa Econômica Federal;

II - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social;

III - bancos comerciais;

IV - bancos múltiplos com carteira comercial;

V - bancos de desenvolvimento;

VI - cooperativas centrais de crédito;

VII - cooperativas singulares de crédito;

VIII - agências de fomento;

IX - sociedades de crédito ao microempreendedor e à empresa de pequeno porte;

X - organizações da sociedade civil de interesse público;

XI - agentes de crédito constituídos como pessoas jurídicas, nos termos da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE);

XII - fintechs, assim entendidas as sociedades que prestam serviços financeiros, inclusive operações de crédito, por meio de plataformas eletrônicas.

§ 1º As instituições elencadas nos incisos I a XII do caput deste artigo deverão estimular e promover a participação dos seus respectivos correspondentes no PNMPO.

§ 2º As instituições financeiras públicas federais que se enquadrem nas disposições do caput deste artigo poderão atuar no PNMPO por intermédio de sociedade da qual participem direta ou indiretamente, ou por meio de convênio ou contrato com quaisquer das instituições referidas nos incisos V a XII do caput deste artigo, desde que tais entidades tenham por objeto prestar serviços necessários à contratação e ao acompanhamento de operações de microcrédito produtivo orientado e desde que esses serviços não representem atividades privativas de instituições financeiras.

§ 3º Para o atendimento ao disposto no § 1º deste artigo, as instituições financeiras públicas federais, diretamente ou por intermédio de suas subsidiárias, poderão constituir sociedade ou adquirir participação em sociedade sediada no País, vedada a aquisição das instituições mencionadas no inciso IX do caput deste artigo.

§ 4º As organizações da sociedade civil de interesse público e os agentes de crédito constituídos como pessoas jurídicas, de que tratam, respectivamente, os incisos X e XI do caput deste artigo, devem habilitar-se no Ministério do Trabalho para realizar operações no âmbito do PNMPO, nos termos estabelecidos no inciso II do caput do art. 6º desta Lei.



§ 5º As entidades previstas nos incisos V a XII do caput deste artigo poderão prestar os seguintes serviços, sob responsabilidade das demais entidades previstas no caput deste artigo:

I - a recepção e o encaminhamento de propostas de abertura de contas de depósitos à vista e de conta de poupança;

II - a recepção e o encaminhamento de propostas de emissão de instrumento de pagamento para movimentação de moeda eletrônica aportada em conta de pagamento do tipo pré-paga;

III - a elaboração e a análise de propostas de crédito e o preenchimento de ficha cadastral e de instrumentos de crédito, com a conferência da exatidão das informações prestadas pelo proponente, à vista de documentação competente;

IV - a cobrança não judicial;

V - a realização de visitas de acompanhamento, de orientação e de qualificação, e a elaboração de laudos e relatórios; e

VI - a digitalização e a guarda de documentos, na qualidade de fiel depositário.

§ 6º Todas as instituições listadas no caput deste artigo poderão, ainda, prestar os seguintes serviços com vistas à ampliação do alcance do PNMPO:

I - a promoção e divulgação do PNMPO em áreas habitadas e frequentadas por população de baixa renda;

II - a busca ativa de público-alvo para adesão ao PNMPO.

§ 7º Os recursos do FAT, no âmbito do PNMPO, serão operados pelas instituições financeiras oficiais federais, mediante os depósitos especiais de que trata o art. 9º da Lei nº 8.019, de 11 de abril de 1990, bem como pelas entidades previstas nos incisos V a XII do caput deste artigo, nesse segundo caso com prestação de garantia por meio de títulos do Tesouro Nacional ou outra a ser definida pelo órgão gestor do FAT, nas condições estabelecidas pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

§ 8º (VETADO) .

Art. 4º O Conselho Monetário Nacional (CMN), o Codefat e os conselhos deliberativos dos fundos constitucionais de financiamento disciplinarão, no âmbito de suas competências, as condições:

I - de repasse de recursos e de aquisição de operações de crédito das instituições financeiras operadoras; e

II - de financiamento aos tomadores finais dos recursos, podendo estabelecer estratificações que priorizem e estimulem os segmentos de mais baixa renda entre os beneficiários do PNMPO. Parágrafo único. No caso dos recursos de que trata o inciso I do caput do art. 2º desta Lei, o Codefat poderá estabelecer condições diferenciadas de depósitos especiais de que trata o art. 9º da Lei nº 8.019, de 11 de abril de 1990.

Art. 5º As operações de crédito no âmbito do PNMPO poderão contar com garantias, para as quais será admitido o uso, em conjunto ou isoladamente, de aval, inclusive o solidário, de contrato de fiança, de alienação fiduciária ou de outras modalidades e formas alternativas de garantias.

§ 1º O cumprimento de operações de crédito no âmbito do PNMPO poderá ser assegurado por sistemas de garantias de crédito públicos ou privados inclusive do Fundo de Aval para a Geração de Emprego e Renda (Funproger), instituído pela Lei nº 9.872, de 23 de novembro de 1999, e do Fundo de Aval às Micro e Pequenas Empresas (Fampe), do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae).

§ 2º Fica vedado às instituições financeiras, cumpridos os requisitos necessários à concessão do empréstimo, utilizar a condição de pessoa com idade igual ou superior a sessenta anos como critério para indeferir empréstimo ao tomador final.

Art. 6º Ao Ministério do Trabalho compete:

I - celebrar convênios, parcerias, acordos, ajustes e outros instrumentos de cooperação técnico-científica, que objetivem o aprimoramento da atuação das entidades de que trata o art. 3º desta Lei;



II - estabelecer os requisitos para a habilitação das entidades de que tratam os incisos X e XI do caput do art. 3º desta Lei, entre os quais deverão constar o cadastro e, quando se tratar de organizações da sociedade civil de interesse público, o termo de compromisso;

III - desenvolver e implementar instrumentos de avaliação do PNMPO e de monitoramento das entidades de que trata o art. 3º desta Lei; e

IV - publicar em seu sítio eletrônico oficial, no primeiro quadrimestre de cada ano, relatório de efetividade que trate exclusivamente da performance do PNMPO no exercício anterior.

Art. 7º Ficam criadas as seguintes instâncias no âmbito do PNMPO:

I - Conselho Consultivo do PNMPO, órgão de natureza consultiva e propositiva, composto por representantes de órgãos e de entidades da União, com a finalidade de propor políticas e ações de fortalecimento e expansão do Programa; e

II - Fórum Nacional de Microcrédito, com a participação de órgãos federais competentes e entidades representativas do setor, com o objetivo de promover o contínuo debate entre as entidades vinculadas ao segmento.

§ 1º O Fórum Nacional de Microcrédito será composto por um representante, titular e suplente, dos seguintes órgãos e entidades, entre outros previstos por decreto:

I - Ministério do Trabalho, que o presidirá;

II - Ministério da Fazenda;

III - Ministério do Desenvolvimento Social;

IV - Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços;

V - Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão;

VI - Ministério da Integração Nacional;

VII - Secretaria de Governo da Presidência da República;

VIII - Banco Central do Brasil;

IX - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social;

X - Caixa Econômica Federal;

XI - Banco do Brasil S.A.;

XII - Banco do Nordeste do Brasil S.A.;

XIII - Banco da Amazônia S.A.;

XIV - Casa Civil da Presidência da República;

XV - Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária.

§ 2º Poderão ser convidadas a participar do Fórum Nacional de Microcrédito as seguintes entidades:

I - Fórum Nacional de Secretarias Estaduais do Trabalho (Fonset);

II - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae);

III - Associação Brasileira de Entidades Operadoras de Microcrédito e Microfinanças (ABCRED);

IV - Organização das Cooperativas do Brasil (OCB);

V - Associação Brasileira das Sociedades de Microcrédito (ABSCM);

VI - Associação Brasileira de Desenvolvimento (ABDE);

VII - Federação Brasileira de Bancos (Febraban);

VIII - União Nacional das Organizações Cooperativistas Solidárias (Unicopas);

IX - Fórum Brasileiro de Economia Solidária (FBES).

§ 3º O Fórum Nacional de Microcrédito poderá convidar outros representantes para participar de suas reuniões.

§ 4º As proposições do Conselho Consultivo do PNMPO não vinculam a atuação do CMN, do Codefat e dos conselhos dos fundos constitucionais de financiamento.

§ 5º A participação nas instâncias do PNMPO será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

Art. 8º Ficam revogados:

I - os arts. 1º, 2º, 3º, 4º, 4º-A, 4º-B, 4º-C, 5º e 6º da Lei nº 11.110, de 25 de abril de 2005; e

II - os seguintes dispositivos da Lei nº 10.735, de 11 de setembro de 2003:



a) alíneas "a" e "c" do inciso I do caput do art. 1º; e

b) incisos II e IV do caput do art. 2º.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 20 de março de 2018; 197º da Independência e 130º da República.

MICHEL TEMER

EDUARDO REFINETTI GUARDIA

DYOGO HENRIQUE DE OLIVEIRA

HELTON YOMURA

DECRETO Nº 9.315, DE 20 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 21.03.2018)

Regulamenta a Lei nº 11.762, de 1º de agosto de 2008, que fixa o limite máximo de chumbo permitido na fabricação de tintas imobiliárias e de uso infantil e escolar, vernizes e materiais similares.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 11.762, de 1º de agosto de 2008,

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto regulamenta a Lei nº 11.762, de 1º de agosto de 2008, que fixa o limite máximo de chumbo permitido na fabricação de tintas imobiliárias e de uso infantil e escolar, de vernizes e materiais similares para revestimento de superfícies.

Art. 2º Para os efeitos do disposto neste Decreto, considera-se:

I - tinta imobiliária - a tinta aplicável aos elementos da construção, utilizada nos exteriores e nos interiores das edificações, incluídas a tinta látex e o esmalte, abrangidos os produtos das máquinas misturadoras;

II - tinta de uso infantil - a tinta de pintura, o verniz, o pó de esmaltar ou material similar, comercializado em conjunto com brinquedos e que tenha finalidade lúdica;

III - tinta de uso escolar - a tinta usada para escrever ou desenhar, incluídas as tintas guache, nanquim, plástica, aquarela, pintura a dedo (fingerpaint ou digitinta), entre outras tintas utilizadas no ambiente escolar ou em atividades educativas;

IV - verniz - o revestimento orgânico que, quando seco, forma filme transparente, utilizado como acabamento em ambientes interiores e exteriores para proteção e decoração de superfícies de madeira e concreto, entre outras; e

V - material similar para revestimento de superfícies - produto empregado na pintura de edificações para a proteção, a preparação ou o acabamento de superfícies, incluídos as massas niveladoras à base de solvente, os fundos (primers e seladores), os géis para efeitos, os hidrofugantes, os impregnantes (stain), os líquidos para brilho, as resinas impermeabilizantes e as texturas, abrangidos os produtos das máquinas misturadoras.

Art. 3º As disposições da Lei nº 11.762, de 2008, não se aplicam aos seguintes produtos:

I - tinta, verniz e material similar para revestimento de superfícies para:

a) uso em equipamentos agrícolas e industriais;

b) uso em estruturas metálicas industriais, agrícolas e comerciais;

c) tratamento anticorrosivo à base de pintura;

d) uso em sinalização de trânsito e de segurança;

e) uso em veículos automotores, aviões, embarcações e vagões de transporte ferroviário;

f) uso em artes gráficas; e

g) eletrodomésticos e móveis metálicos;

II - tinta e material similar de uso exclusivo artístico; e

III - tinta gráfica.

Parágrafo único. O disposto neste artigo se aplica ao produto cujo rótulo indicar claramente que se trata de uma ou mais das hipóteses previstas nos incisos I a III do caput.



Art. 4º Cabe ao Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia - Inmetro exercer o poder de polícia administrativa na fabricação, na importação, na distribuição e na comercialização de tintas imobiliárias e de uso infantil e escolar, vernizes e materiais similares para revestimento de superfícies, quanto ao limite máximo de chumbo permitido, e fiscalizar o cumprimento do disposto na Lei nº 11.762, de 2008, e neste Decreto.

§ 1º O Inmetro poderá editar ato com normas complementares ao disposto neste Decreto e definir a metodologia de ensaio e regras de amostragem.

§ 2º Para a edição do ato a que se refere o § 1º, o Inmetro considerará as boas práticas regulatórias e o impacto regulatório e promoverá a articulação com as partes interessadas e a consulta pública prévia.

§ 3º A competência de fiscalização a que se refere o caput será realizada pelo Inmetro e poderá ser delegada a outro órgão ou entidade pública.

Art. 5º A autorização para importação de que trata o § 3º do art. 2º da Lei nº 11.762, de 2008, será dada pelo Inmetro, por meio de emissão de anuência, conforme os trâmites de funcionamento do Sistema Integrado de Comércio Exterior - Siscomex.

Parágrafo único. A fiscalização quanto à observância do limite máximo de chumbo permitido nos processos de importação poderá ser realizada de forma amostral, de acordo com os critérios definidos pelo Inmetro.

Art. 6º Para fins do disposto no § 4º do art. 2º da Lei nº 11.762, de 2008, são considerados instituição científica reconhecida pelo poder público os laboratórios acreditados pelo Inmetro ou por entidade acreditadora signatária do acordo de reconhecimento mútuo do International Laboratory Accreditation Cooperation - ILAC ou de outros fóruns internacionais de acreditação dos quais o Inmetro seja membro.

Art. 7º O Inmetro poderá coletar, a seu critério, amostras de tintas produzidas ou importadas para comercialização no País, para verificar o atendimento ao limite máximo de chumbo permitido, por meio da realização de ensaios.

Parágrafo único. A fiscalização e a coleta poderão ocorrer em estabelecimento ou local de produção, armazenamento, transporte, exposição e comercialização.

Art. 8º As penalidades previstas no art. 3º da Lei nº 11.762, de 2008, serão impostas pelo Inmetro ao fabricante ou ao importador que deixar de atender ao limite máximo de chumbo permitido.

Parágrafo único. O processo administrativo para a aplicação das penalidades previstas em lei respeitará as regras de tramitação determinadas pelo Inmetro.

Art. 9º Na hipótese de verificação de desrespeito do limite máximo de chumbo permitido, o lote dos produtos será recolhido do mercado, às custas do fabricante ou do importador.

§ 1º A informação do recolhimento dos produtos irregulares deve ser divulgada ao público pelo fabricante ou importador em jornal de circulação nacional e em mídias especializadas do setor de tintas nas edições subsequentes a que a irregularidade for verificada.

§ 2º Fica o fabricante ou o importador obrigado a informar ao público se outros lotes dos produtos foram produzidos no período em que aqueles nos quais foi verificado o desrespeito ao limite máximo de chumbo permitido.

§ 3º A responsabilidade pelos lotes dos produtos não recolhidos é do fabricante ou do importador e, na hipótese de seu não recolhimento, será considerado que os produtos atendem ao limite máximo de chumbo permitido.

Art. 10. Após o recolhimento, a destinação final ambientalmente adequada dos resíduos é de responsabilidade do fabricante ou do importador, na forma estabelecida na Lei nº 12.305, de 2 de agosto de 2010.

Art. 11. As informações públicas relativas à implementação do disposto na Lei nº 11.762, de 2008, serão disponibilizadas conforme previsto na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.

Art. 12. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 20 de março de 2018; 197º da Independência e 130º da República.



MICHEL TEMER
JOSÉ SARNEY FILHO

DELIBERAÇÃO CONTRAN N° 168, DE 19 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 20.03.2018)

Revoga a Resolução CONTRAN n° 726, de 6 de março de 2018, que regulamenta o processo de formação e habilitação de condutores de veículos automotores e elétricos, a realização dos exames, os cursos de formação, atualização, aperfeiçoamento, especializados, preventivo e de reciclagem, a expedição de documentos de habilitação e dá outras providências.

O PRESIDENTE DO CONSELHO NACIONAL DE TRÂNSITO, "ad referendum" do Conselho Nacional de Trânsito (CONTRAN), no uso das atribuições que lhe confere o art. 12, incisos I e X, da Lei n° 9.503, de 23 de setembro de 1997, que institui o Código de Trânsito Brasileiro (CTB), o art. 6°, inciso XIII, do Regimento Interno do CONTRAN (Anexo da Resolução CONTRAN n° 446, de 25 de junho de 2013), e nos termos do disposto no Decreto n° 4.711, de 29 de maio de 2003, que trata da coordenação do Sistema Nacional de Trânsito (SNT);

CONSIDERANDO o que consta no Processo Administrativo n° 80000.020710/2017-41,

RESOLVE:

Art. 1° Revogar a Resolução CONTRAN n° 726, de 6 de março de 2018, que regulamenta o processo de formação e habilitação de condutores de veículos automotores e elétricos, a realização dos exames, os cursos de formação, atualização, aperfeiçoamento, especializados, preventivo e de reciclagem, a expedição de documentos de habilitação e dá outras providências.

Art. 2° Esta Deliberação entra em vigor na data de sua publicação.

MAURÍCIO JOSÉ ALVES PEREIRA

ATO COTEPE/ICMS N° 015, DE 16 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 19.03.2018)

Divulga planilha eletrônica com informações gerais do regime da substituição tributária relativas ao Estado de São Paulo

O SECRETÁRIO EXECUTIVO DO CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA FAZENDÁRIA - CONFAZ, no uso das atribuições e

CONSIDERANDO o disposto na cláusula terceira do Convênio ICMS 18/17, de 7 de abril de 2017, por este ato, torna público:

Art. 1° Fica aprovada a planilha eletrônica - versão 0008 - com informações acerca da substituição tributária relativas às operações internas realizadas no Estado de São Paulo e nas operações interestaduais a ele destinadas.

Parágrafo único. O documento referido no caput estará disponível no Portal Nacional da Substituição Tributária (www.confaz.fazenda.gov.br) identificado como "Planilha Eletrônica Substituição Tributária - versão 0008 - SP" e terá como chave de codificação digital a sequência c150c6aaa161fea35ad6e9e910c9b2aa, obtida com a aplicação do algoritmo MD5 - "Message Digest 5".

Art. 2° Este ato entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União, com efeitos a partir de 1° de abril de 2018.

BRUNO PESSANHA NEGRIS

ATO COTEPE/ICMS N° 016, DE 14 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 21.03.2018)



Acrescenta item ao anexo único do Ato COTEPE/ICMS 02/08 que divulga relação das empresas beneficiadas com regime especial relativo à movimentação de "paletes" e de "contentores" de sua propriedade.

O SECRETÁRIO EXECUTIVO DO CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA FAZENDÁRIA - CONFAZ, no uso das atribuições que lhe confere o art. 12, XIII, do Regimento da Comissão Técnica Permanente do ICMS - COTEPE/ICMS, por este ato, torna público que a Comissão, na sua 171ª reunião ordinária, realizada nos dias 13 a 15 de março de 2018, em Brasília, DF, com base na cláusula primeira do Convênio ICMS 04/99, de 16 de abril de 1999,

RESOLVEU:

Art. 1º Acrescentar o item 18 ao Anexo Único do Ato COTEPE/ICMS 02/08, de 14 de abril de 2008, com a seguinte redação:

"

"_18	CPL - Serviços de gerenciamento de cadeia de suprimento sustentável S.A	Rodovia Geraldo Scavone nº 2080, sala 07, Jd. Califórnia, Jacareí/SP. CEP: 12305-490	Inscrição Estadual: 392.189.250.115	CNPJ: 20.944.917/0002-32	Cor dos "paletes" e "contentores": Azul, cinza ou preto	Marca Distintiva: "CARTONPLAST" ou "CPL"
------	---	--	-------------------------------------	--------------------------	---	--

".

Art. 2º Este ato entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

BRUNO PESSANHA NEGRIS

ATO COTEPE/ICMS Nº 017, DE 14 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 21.03.2018)

Altera o Ato COTEPE ICMS 50/17, que dispõe sobre os prazos de transmissão eletrônica de informações a que se refere o § 3º da cláusula oitava do Protocolo ICMS 04/14, que estabelece procedimentos nas operações interestaduais com Gás Liquefeito derivado de Gás Natural - GLGN.

O SECRETÁRIO EXECUTIVO DO CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA FAZENDÁRIA - CONFAZ, no uso de suas atribuições que lhe confere o artigo 12, XIII, do Regimento da Comissão Técnica Permanente do ICMS - COTEPE/ICMS, de 12 de dezembro de 1997, torna público que a Comissão, na sua 171ª reunião ordinária, realizada nos dias 13 a 15 de março de 2018, em Brasília, DF,

DECIDIU:

Art. 1º Os prazos de transmissão de informação a que se refere o § 3º da cláusula oitava do Protocolo ICMS 04/14, de 21 de março de 2014, referentes ao "MÊS DE TRANSMISSÃO" junho de 2018, divulgados no Ato COTEPE/ICMS 50/17, de 30 de agosto de 2017, passam a vigorar com a seguinte redação:

"

CALENDÁRIO 2018	
Contribuintes a que se refere o § 2º da Cláusula Oitava	MÊS DE TRANSMISSÃO
	JUN
Distribuidores que adquiriram combustível de contribuinte substituído	4
Distribuidores que adquiriram combustível exclusivamente do substituto tributário ou tiveram operações, exclusivamente com GLGN no período.	5
Refinarias	Até dia 13

".



Art. 2º Este ato entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

BRUNO PESSANHA NEGRIS

ATO COTEPE/ICMS Nº 018, DE 14 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 21.03.2018)

Altera o Ato COTEPE ICMS 51/17, que dispõe sobre os prazos de transmissão eletrônica de informações a que se refere o § 1º da cláusula vigésima sexta do Convênio ICMS 110/2007, que dispõe sobre o regime de substituição tributária nas operações com combustíveis e lubrificantes, derivados ou não de petróleo, e outros produtos.

O SECRETÁRIO EXECUTIVO DO CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA FAZENDÁRIA - CONFAZ, no uso de suas atribuições que lhe confere o artigo 12, XIII, do Regimento da Comissão Técnica Permanente do ICMS - COTEPE/ICMS, de 12 de dezembro de 1997, torna público que a Comissão, na sua 171ª reunião ordinária, realizada nos dias 13 a 15 de março de 2018, em Brasília, DF,

DECIDIU:

Art. 1º Os prazos de transmissão de informações a que se refere o § 1º da cláusula vigésima sexta do Convênio ICMS 110/2007, de 28 de setembro de 2007, referentes ao "MÊS DE TRANSMISSÃO" junho de 2018, divulgados no Ato COTEPE/ICMS 51/17, de 30 de agosto de 2017, passam a vigorar com a seguinte redação:

"

CALENDÁRIO 2018	
INCISOS DO § 1º DA CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA	MÊS DE TRANSMISSÃO
	JUN
I	1
II	4
III	5
IV	1,4,5
V-a	Até dia 13
V-b	Até dia 23

".

Art. 2º Este ato entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

BRUNO PESSANHA NEGRIS

ATO COTEPE/ICMS Nº 019, DE 14 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 21.03.2018)

Altera o Ato COTEPE/ICMS 16/17, que dispõe sobre a utilização da Versão 03 do Layout do Protocolo ECF 04/01 nas transferências das informações de pagamentos realizadas por meio das Instituições de Pagamento inscritas ou não no SPB.

O SECRETÁRIO-EXECUTIVO DO CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA FAZENDÁRIA - CONFAZ, no uso de suas atribuições que lhe confere o art. 12, XIII, do Regimento da Comissão Técnica Permanente do ICMS - COTEPE/ICMS, de 12 de dezembro de 1997, por este ato,

CONSIDERANDO o disposto na cláusula segunda do Protocolo ECF 04/01, de 25 de setembro de 2001, torna público que a Comissão, na sua 171ª reunião ordinária, realizada nos dias 13 a 15 e março de 2018, em Brasília, DF,

DECIDIU:

Art. 1º Ficam acrescidos os §§ 1º e 2º ao art. 1º do Ato COTEPE/ICMS 16/17, de 4 de abril de 2017, com a seguinte redação:



"§ 1º Os arquivos referidos no caput deverão ser enviados às unidades federadas, mesmo que não tenham ocorrido transações de pagamento no período.

§ 2º O arquivo referido no parágrafo anterior deverá conter somente os registros 10, 11 e 90, conforme Manual de Orientação, Anexo I do Protocolo ECF 04/01."

Art. 2º Este ato entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União, produzindo efeitos a partir do primeiro dia do segundo mês subsequente ao da publicação.

BRUNO PESSANHA NEGRIS

ATO COTEPE/ICMS Nº 020, DE 14 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 21.03.2018)

Dispõe sobre a informação das transações de Split de Pagamento por meio da Versão 03 do Layout do Protocolo ECF 04/01 nas transferências das informações de pagamentos realizadas por meio das Instituições de Pagamento inscritas ou não no SPB.

O SECRETÁRIO EXECUTIVO DO CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA FAZENDÁRIA - CONFAZ, no uso de suas atribuições que lhe confere o art. 12, XIII, do Regimento da Comissão Técnica Permanente do ICMS - COTEPE/ICMS, de 12 de dezembro de 1997, por este ato,

CONSIDERANDO o disposto no Protocolo ECF 04/01, de 25 de setembro de 2001, torna público que a Comissão, na sua 171ª reunião ordinária, realizada nos dias 13 a 15 de março de 2018, em Brasília, DF,

DECIDIU:

Art. 1º As informações relativas a transações de pagamento realizadas na forma de "Split de pagamento" deverão ser registradas sob o tipo "5" no campo 07 do registro 65 do Manual de Orientação, Anexo I do Protocolo ECF 04/01, de 25 de setembro de 2001.

Art. 2º Este convênio entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União, produzindo efeitos a partir do primeiro dia do segundo mês subsequente ao da publicação.

BRUNO PESSANHA NEGRIS

ATO COTEPE/ICMS Nº 021, DE 14 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 21.03.2018)

Altera o Anexo Único do Ato COTEPE/ICMS 13/13, que relaciona as empresas prestadoras de serviços de telecomunicações contempladas com o regime especial de que trata o Convênio ICMS 17/13.

O SECRETÁRIO EXECUTIVO DO CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA FAZENDÁRIA - CONFAZ, no uso de suas atribuições que lhe confere o art. 12, XIII, do Regimento da Comissão Técnica Permanente do ICMS - COTEPE/ICMS, de 12 de dezembro de 1997, por este ato, torna público que a Comissão, na 171ª reunião ordinária realizada nos dias 13 a 15 de março de 2018, em Brasília, DF, com base na cláusula primeira do Convênio ICMS 17/13, de 5 de abril de 2013,

RESOLVEU:

Art. 1º Fica acrescido o item 142 ao Anexo Único do Ato Cotepe ICMS nº 13, de 13 de março de 2013, com a seguinte redação:

Item	Razão Social	CNPJ - Matriz	Sede	UFs onde as empresas podem usufruir do Regime Especial - Convênio ICMS 17/2013
142	R & B SERVIÇOS DE TELECOMUNICAÇÃO LTDA	19.151.627/0001-71	MACAPÁ_AP	AP

Art. 2º Este ato entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

BRUNO PESSANHA NEGRIS

ATO COTEPE/ICMS Nº 022, DE 14 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 21.03.2018)



Altera o Ato COTEPE/ICMS 16/09, que dispõe sobre a Especificação Técnica de Requisitos do Emissor de Cupom Fiscal (ETR-ECF).

O SECRETÁRIO EXECUTIVO DO CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA FAZENDÁRIA - CONFAZ, no uso de suas atribuições que lhe confere o art. 12, XIII, do Regimento da Comissão Técnica Permanente do ICMS - COTEPE/ICMS, de 12 de dezembro de 1997, por este ato, torna público que a Comissão, na sua 171ª reunião ordinária, realizada nos dias 13 a 15 de março de 2018, em Brasília, DF, tendo em vista o disposto na cláusula quarta do Convênio ICMS 09/09, de 3 de abril de 2009,

DECIDIU:

Art. 1º O Anexo I, do Ato COTEPE/ICMS 16/09, de 19 de março de 2009, passa a vigorar com a redação dada pelo arquivo disponibilizado no sítio eletrônico do CONFAZ (www.confaz.fazenda.gov.br), no arquivo identificado como "AC16_09_Anexo_I_ERT-ECF_versão_01_09.pdf", tendo como chave de codificação digital a sequência "38d4e990ec772e7ff97c0c386e95fb56", obtida com a aplicação do algoritmo MD5 - "Message Digest" 5.

Art. 2º Este ato entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União, produzindo efeitos a partir do primeiro dia do segundo mês subsequente de sua publicação.

BRUNO PESSANHA NEGRIS

ATO DECLARATÓRIO CONFAZ Nº 007, DE 22 DE MARÇO DE 2018 -(DOU de 23.03.2018)

Ratifica os Convênios ICMS aprovados na 299ª Reunião Extraordinária do CONFAZ, realizada no dia 06.03.2018 e publicados no DOU em 07.03.2018.

O SECRETÁRIO EXECUTIVO DO CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA FAZENDÁRIA - CONFAZ, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo inciso X, do art. 5º, e pelo parágrafo único do art. 37 do Regimento desse Conselho, declara ratificados os Convênios ICMS a seguir identificados, celebrados na 299ª Reunião Extraordinária do CONFAZ, realizada no dia 6 de março de 2018:

Convênio ICMS 16/18 - Autoriza o Estado do Rio Grande do Sul a isentar as importações promovidas pelas Prefeituras Municipais de equipamento de proteção individual sem similar nacional para utilização pelo Corpo de Bombeiros;

Convênio ICMS 17/18 - Altera o Convênio ICMS 161/17, que autoriza o Estado de Sergipe a dispensar ou reduzir juros e multas mediante parcelamento de débitos fiscais relacionados com o ICM e o ICMS, na forma que especifica.

BRUNO PESSANHA NEGRIS

ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO COFIS Nº 023, DE 16 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 23.03.2018)

Dispõe sobre o Manual de Preenchimento da e-Financeira.

O COORDENADOR-GERAL DE FISCALIZAÇÃO no uso das atribuições que lhe confere o inciso II do art. 334 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 430, de 09 de outubro de 2017,

DECLARA:

Art. 1º Fica aprovada a versão 1.0.7 do Manual de Preenchimento da e-Financeira, de que trata o inciso II do art. 15 da Instrução Normativa RFB nº 1.571, de 02 de julho de 2015, constante do



anexo único disponível para download na página da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) na Internet, no endereço <<http://sped.rfb.gov.br/arquivo/show/1767>>.

Art. 2º Este Ato Declaratório entra em vigor na data de sua publicação.

FLÁVIO VILELA CAMPOS

ATO DECLARATÓRIO INTERPRETATIVO RFB Nº 002, DE 22 DE MARÇO DE 2018 - (DOU de 23.03.2018)

Dispõe sobre as condições para dedutibilidade de perdas no recebimento de créditos decorrentes das atividades das pessoas jurídicas.

O SECRETÁRIO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos III e XXVI do art. 280 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 203, de 14 de maio de 2012, e tendo em vista o disposto nos arts. 9º, 10 e 28 da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996,

DECLARA:

Art. 1º Para a determinação do lucro real e da base de cálculo da contribuição social sobre o lucro líquido somente podem ser deduzidos como despesas os créditos decorrentes das atividades das pessoas jurídicas para os quais tenham sido cumpridos os requisitos previstos no art. 9º da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996, ainda que vencidos há mais de cinco anos sem que tenham sido liquidados pelo devedor.

Art. 2º Ficam modificadas as conclusões em contrário constantes em Soluções de Consulta ou em Soluções de Divergência emitidas antes da publicação deste ato, independentemente de comunicação aos consultantes.

JORGE ANTONIO DEHER RACHID

2.00 ASSUNTOS ESTADUAIS

2.01 OUTROS ASSUNTOS ESTADUAIS

LEI Nº 16.684, DE 19 DE MARÇO DE 2018 - (DOE de 20.03.2018)

Institui a Política Estadual de Agroecologia e Produção Orgânica - PEAPO, e dá outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO Faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu promulgo a seguinte

LEI:

Artigo 1º Fica instituída a Política Estadual de Agroecologia e Produção Orgânica - PEAPO, com o objetivo de promover e incentivar o desenvolvimento da agroecologia e da produção orgânica no Estado.

Artigo 2º Para os fins desta lei, compreende-se:

I - agroecologia: campo do conhecimento transdisciplinar que estuda os agroecossistemas, visando ao desenvolvimento equilibrado das relações entre capacidade produtiva, equilíbrio ecológico, eficiência econômica, equidade social e uso e conservação da biodiversidade e dos demais bens naturais, por meio da articulação entre conhecimento técnico-científico, práticas sociais diversas e saberes e culturas populares e tradicionais;

II - sistema orgânico de produção e processamento agropecuário: todo aquele em que se adotam técnicas, insumos e processos específicos, mediante a otimização do uso dos recursos naturais e socioeconômicos disponíveis e o respeito à integridade cultural das comunidades rurais, tendo por objetivo a sustentabilidade econômica e ecológica, a maximização dos benefícios sociais, a minimização da dependência de energia não-renovável e a proteção do meio ambiente,



empregando, sempre que possível, métodos culturais, biológicos e mecânicos, em contraposição ao uso de materiais sintéticos, a eliminação do uso de organismos geneticamente modificados e radiações ionizantes, em qualquer fase do processo de produção, processamento, armazenamento, distribuição, abrangendo também os sistemas denominados ecológico, biodinâmico, natural, regenerativo, biológico, agroecológico, agroflorestal, permacultural, e outros que atendam os princípios estabelecidos pela Lei Federal nº 10.831, de 23 de dezembro de 2003 e suas alterações;

III - produção orgânica: aquela oriunda de sistema orgânico de produção, respaldada por um sistema de avaliação da conformidade orgânica reconhecido oficialmente, segundo critérios estabelecidos em regulamento específico, para fins de comercialização;

IV - transição agroecológica: processo gradual orientado de transformação das bases produtivas e sociais para recuperar a fertilidade e o equilíbrio ecológico do agroecossistema, em acordo com os princípios da Agroecologia, devendo priorizar o desenvolvimento de sistemas agroalimentares locais e sustentáveis, considerando os aspectos sociais, culturais, políticos e econômicos;

V - agricultor/agricultora familiar: é quem pratica a agricultura, pecuária, silvicultura, pesca, aquicultura, extrativismo ou é integrante de povos indígenas, de comunidades tradicionais e de comunidades remanescentes de quilombos rurais que atende, simultaneamente, aos seguintes requisitos, com base no artigo 3º da Lei Federal nº 11.326, de 24 de julho de 2006:

a) não detenha, a qualquer título, área maior do que 4 (quatro) módulos fiscais;

b) utilize predominantemente mão de obra da própria família nas atividades econômicas do seu estabelecimento ou empreendimento;

c) tenha percentual mínimo da renda familiar originada de atividades econômicas do seu estabelecimento ou empreendimento, na forma definida pelo Poder Executivo;

d) dirija seu estabelecimento ou empreendimento com sua família;

VI - povos e comunidades tradicionais: grupos culturalmente diferenciados e que se reconhecem como tais, que possuem formas próprias de organização social, que ocupam e usam territórios e recursos naturais como condição para sua reprodução cultural, social, religiosa, ancestral e econômica, utilizando conhecimentos, inovações e práticas gerados e transmitidos pela tradição;

VII - agricultura urbana e periurbana: o conjunto de atividades de cultivo de plantas e fungos alimentícios, cosméticos e medicinais, bem como a criação de animais de pequeno porte, piscicultura, silvicultura e a produção artesanal de alimentos e bebidas para o consumo humano, desenvolvidas dentro e nos arredores da área urbana;

VIII - sociobiodiversidade: a relação entre a diversidade biológica, os sistemas agrícolas tradicionais e o uso e manejo dos bens naturais vinculados ao conhecimento e à cultura dos agricultores e agricultoras, englobando produtos, saberes, hábitos e tradições de um determinado lugar ou território;

IX - agrobiodiversidade: a diversidade biológica e genética de espécies cultivadas, animais e de paisagens relacionadas à utilidade agrícola que reflete a interação entre quem pratica atividade agropecuária e ambientes locais e que, ao longo do tempo e nos múltiplos ecossistemas, produziu e produz variedades adaptadas às condições ecológicas locais por meio de materiais propagativos tradicionais, crioulos e nativos;

X - bens naturais: elementos bióticos e abióticos da natureza essenciais e vitais para o bom funcionamento do planeta como a atmosfera, as águas interiores, superficiais e subterrâneas, os estuários, o mar territorial, o solo, o subsolo e todos os seres vivos;

XI - recursos naturais e ambientais: são os bens naturais utilizados de forma direta ou indireta para a sobrevivência, bem-estar e desenvolvimento dos seres humanos;

XII - serviços ambientais: são os benefícios que a sociedade obtém e pode potencializar a partir de ações realizadas voluntariamente e intencionalmente por pessoas físicas ou jurídicas nos sistemas naturais ou agroecossistemas, as quais podem ser apoiadas, estimuladas e recompensadas por meios econômicos e não-econômicos, para:

a) regular o clima, fluxos hidrológicos, fluxos geomorfológicos e processos biológicos;



- b) evitar, limitar, minimizar ou reparar danos aos bens naturais;
- c) prover bens como alimentos, matéria-prima, fitofármacos, água limpa, entre outros;
- d) manejar e preservar paisagens naturais com beleza cênica;
- e) prover cultura e arte associadas ao saber e ao modo de vida de comunidades tradicionais que proporcionam benefícios recreacionais, educacionais, estéticos, espirituais, sociais, patrimoniais e paisagísticos.

Artigo 3º A PEAPO será implementada pelo Estado em regime de cooperação com a União, os Municípios, as organizações da sociedade civil e outras entidades privadas.

Parágrafo único. Para a implementação da PEAPO serão criadas e fortalecidas instâncias de gestão, parcerias, participação, financiamento, controle e protagonismo social.

Artigo 4º São diretrizes da PEAPO:

I - a promoção da soberania e segurança alimentar e nutricional e do direito humano à alimentação adequada e saudável, em consonância com as demais ações de desenvolvimento agropecuário do Estado;

II - a conservação dos ecossistemas naturais, a restauração e recomposição dos ecossistemas degradados ou modificados com a adoção de métodos e práticas agroecológicas e a promoção dos agroecossistemas sustentáveis;

III - a implementação de políticas de estímulos que favoreçam a transição agroecológica e a produção orgânica;

IV - a estruturação de circuitos de produção, distribuição, comercialização e consumo de produtos agroecológicos e orgânicos que aperfeiçoem as funções econômica, social e ambiental da agricultura, da produção animal, das agroflorestas e do extrativismo florestal, respeitando-se as tradições culturais, tendo como premissas as práticas do comércio justo e solidário, priorizando os circuitos curtos de comercialização;

V - a valorização da agrobiodiversidade e dos produtos da sociobiodiversidade, bem como o estímulo à diversificação da produção agrícola, territorial, da paisagem rural, cultural e social e às experiências locais de uso e conservação dos recursos genéticos vegetais e animais, especialmente aquelas que envolvam o manejo de espécies nativas, raças e variedades locais, tradicionais e crioulas;

VI - o fortalecimento das agricultoras e agricultores na gestão e na conservação dos bens naturais com vistas à manutenção da sociobiodiversidade, respeitando os ciclos de renovação do meio ambiente;

VII - a implementação e fortalecimento da perspectiva agroecológica nas instituições de ensino, pesquisa, defesa agropecuária e Assistência Técnica e Extensão Rural - ATER;

VIII - o estímulo ao consumo responsável e de produtos agroecológicos e orgânicos;

IX - o apoio ao desenvolvimento da agricultura urbana e periurbana de base agroecológica;

X - a destinação prioritária das ações da PEAPO a quem pratica agricultura familiar, urbana e periurbana, produz em assentamentos rurais, pertence aos povos e comunidades tradicionais, buscando a igualdade de gênero e participação da juventude rural, valorizando seu protagonismo nos processos de construção e socialização de conhecimento e na gestão, na organização social e nas atividades produtivas da agroecologia, da produção orgânica e da transição agroecológica;

XI - a democratização do acesso à terra e incentivo à implementação de assentamentos rurais para a produção de base agroecológica.

Artigo 5º São objetivos da PEAPO:

I - ampliar e fortalecer a produção, o processamento e o consumo de produtos agroecológicos e orgânicos, com ênfase nos mercados locais e regionais;

II - promover, acompanhar, ampliar e consolidar o acesso, o uso e a conservação dos bens naturais pelos agricultores e agricultoras;

III - promover o resgate, produção e troca de mudas e sementes crioulas, orgânicas e variedades, incluindo o apoio ao estabelecimento e funcionamento de casas e bancos de sementes comunitários;



- IV - promover a pesquisa e facilitar o acesso aos Bancos Ativos de Germoplasma (BAGs) das instituições públicas;
- V - criar e efetivar instrumentos regulatórios, fiscais, creditícios, de incentivo e de pagamento por serviços ambientais para proteção e valorização das práticas de uso e conservação da agrobiodiversidade, para apoiar a transição agroecológica e a produção orgânica;
- VI - estimular e ampliar o associativismo e o cooperativismo para a certificação orgânica, buscando fortalecer a participação social;
- VII - incentivar a agroindustrialização artesanal, o processamento mínimo, o artesanato, o turismo agroecológico, a economia solidária, colaborativa e criativa, e o comércio justo e solidário com vistas à geração e à diversificação de renda;
- VIII - ampliar a geração e socialização de conhecimentos em agroecologia, produção orgânica e transição agroecológica por meio da valorização, sistematização e integração dos saberes populares e tradicionais com os conhecimentos gerados pelas instituições de pesquisa, ensino, ATER e organizações da sociedade civil;
- IX - apoiar a criação e fortalecimento de Unidades de Referência em Agroecologia e Produção Orgânica que estimulem o desenvolvimento da pesquisa-ação participativa e revitalização dos institutos públicos de pesquisa;
- X - ampliar a inserção da abordagem agroecológica nos diferentes níveis e modalidades de educação e ensino formal e informal, em escolas, escolas técnicas, faculdades de tecnologia, universidades, instituições públicas, entidades da sociedade civil e institutos de pesquisa;
- XI - criar programas de educação agroecológica e de formação continuada para as pessoas da ATER, da educação, da agricultura familiar, de assentamentos rurais, de povos e comunidades tradicionais, juventude rural e mulheres agricultoras;
- XII - fortalecer e fomentar a construção e o desenvolvimento de redes especializadas em agroecologia entre os diferentes grupos envolvidos, com a participação da sociedade civil no planejamento, execução, apoio e acompanhamento das ações do Plano Estadual de Agroecologia e Produção Orgânica - PLEAPO;
- XIII - incentivar a criação, o fortalecimento e a integração de conselhos municipais e estaduais, assegurando a participação das organizações da sociedade civil na elaboração e na gestão de programas e projetos de pesquisa, ensino e ATER em agroecologia;
- XIV - fortalecer, consolidar, qualificar, integrar e garantir os serviços de ATER com enfoque agroecológico, gratuitos, executados pelo estado e por organizações da sociedade civil;
- XV - ampliar oportunidades e fortalecer a capacidade de inserção no mercado para os produtos agroecológicos e orgânicos, incluindo os circuitos diretos de comercialização, de economia solidária, colaborativa e criativa, de comércio justo e solidário, os mercados institucionais, e outros;
- XVI - apoiar e promover ações de divulgação e comunicação para ampliar a inserção do tema da agroecologia e das ações do Plano Estadual de Agroecologia e Produção Orgânica - PLEAPO na sociedade civil;
- XVII - garantir a segurança alimentar e nutricional ampliando as condições de acesso aos alimentos saudáveis de qualidade nutricional, em quantidade suficiente, de modo permanente e acessível, contribuindo para uma existência digna de desenvolvimento integral do ser humano;
- XVIII - promover a soberania alimentar garantindo o direito do povo de decidir de forma autônoma seu sistema de produção agroecológica;
- XIX - Vetado.
- XX - Vetado.
- XXI - estimular e viabilizar a criação de hortas, viveiros e utilização de metodologias e tecnologias agroecológicas para autoconsumo, para geração de renda e para finalidades pedagógicas em escolas, áreas comunitárias, presídios, hospitais e órgãos públicos;
- XXII - estimular a produção e consumo de plantas alimentícias não convencionais - PANCs - e plantas medicinais, e divulgando formas de uso, benefícios e valores nutricionais e funcionais;



XXIII - apoiar e estimular agricultoras e agricultores em transição agroecológica por meio de obtenção dos mesmos benefícios previstos por esta lei para quem tem produção orgânica, com exceção dos benefícios para acesso a mercados específicos, os quais poderão ser recebidos a partir do momento em que certificarem seus produtos orgânicos ou fizerem adesão ao Protocolo Estadual de Boas Práticas Agroambientais;

XXIV - estabelecer ações específicas e integradas para apoio à permanência da juventude rural e superação das desigualdades de gênero;

XXV - incentivar e promover ações para o desenvolvimento territorial, que valorizem os aspectos sociais, culturais e ambientais;

XXVI - suprir de infraestrutura o meio rural com vistas à melhoria da qualidade de vida e geração de renda.

Artigo 6º Para atingir a finalidade e as diretrizes desta lei, o Estado poderá:

I - criar linhas de crédito especial, de subsídio e fomento para apoiar processos de transição agroecológica e a produção orgânica;

II - conceder estímulo tributário diferenciado e favorecido para empreendimentos, produtos, insumos, tecnologias e máquinas para a agroecologia, produção orgânica e sistemas agroflorestais;

III - financiar, por meio de editais públicos, projetos de agroecologia e de produção orgânica, de organizações governamentais e não governamentais, cooperativas e associações, instituições de pesquisa e ensino, fundações, empresas e empreendimentos de economia solidária, colaborativa, criativa e de comércio justo e solidário;

IV - apoiar, inclusive com financiamento, e estimular a formação e desenvolvimento de grupos e redes de consumo responsável e agroecológico;

V - estabelecer formas de preferência e priorização para aquisição de produtos agroecológicos e orgânicos nas compras estatais e programas públicos;

VI - realizar um acréscimo em até 30% (trinta por cento) nos produtos orgânicos ou em transição agroecológica em relação aos preços estabelecidos para produtos convencionais, nas aquisições institucionais;

VII - conceder incentivos e apoios aos municípios, consórcios de municípios e às regiões metropolitanas que criarem plano municipal ou regional de Agroecologia e de Produção Orgânica;

VIII - criar um fundo de recursos financeiros específicos e utilizar-se de outros fundos estaduais;

IX - estabelecer mecanismos de pagamento por serviços ambientais às agricultoras e aos agricultores da zona rural, urbana e periurbana com sistemas agroecológicos, de produção orgânica ou em transição agroecológica;

X - Vetado.

Artigo 7º São instrumentos da PEAPO, entre outros:

I - o Plano Estadual de Agroecologia e Produção Orgânica - PLEAPO;

II - a ATER especializada em agroecologia;

III - a pesquisa, desenvolvimento e inovação científicos e tecnológicos com foco na agroecologia;

IV - a formação profissional e a educação do campo;

V - as compras governamentais de produtos agroecológicos e orgânicos;

VI - as medidas fiscais e tributárias que favoreçam a agroecologia e a produção orgânica e em transição agroecológica;

VII - a comercialização e o apoio ao acesso a mercados;

VIII - a expansão do acesso dos consumidores aos produtos orgânicos ou de base agroecológica;

IX - a agroindustrialização e agroindustrialização artesanal;

X - os procedimentos de avaliação de conformidade da produção orgânica;

XI - o armazenamento e abastecimento;

XII - os convênios, parcerias e termos de cooperação com entidades públicas e privadas, cooperativas, associações e organizações da sociedade civil;

XIII - os fundos estaduais, o crédito rural, as linhas de financiamento e subsídios;



XIV - o seguro agrícola e subvenção do seguro agrícola;

XV - o cooperativismo, o associativismo, a economia solidária e o comércio justo e solidário;

XVI - as instâncias de gestão de controle social;

XVII - a transição agroecológica;

XVIII - as áreas especiais de manejo agroecológico, de conservação da agrobiodiversidade e livres de OGMs, prioritariamente nas Unidades de Conservação de Uso Sustentável, áreas de mananciais, zonas de amortecimentos das Unidades de Conservação, reservas da biosfera, entre outras.

Parágrafo único. O Plano Estadual de Agroecologia e Produção Orgânica - PLEAPO conterá, no mínimo, os seguintes elementos referentes à política instituída por esta lei:

1. diagnóstico participativo;
2. estratégias e objetivos;
3. programas, projetos e ações;
4. indicadores, metas e prazos;
5. monitoramento e avaliação.

Artigo 8º A PEAPO será implementada por meio de convênios, de doações e das dotações consignadas nos orçamentos dos órgãos e entidades que dela participarem com programas e ações, entre outros recursos.

§ 1º Para execução dos objetivos e ações da PEAPO, os órgãos e entidades participantes da PEAPO poderão receber recursos de fundo próprio, criado especificamente para seus fins.

§ 2º Os órgãos e entidades participantes da PEAPO também poderão receber recursos do FEAP, FEHIDRO, Fundos de Interesse Difuso, FECOP, entre outros.

Artigo 9º Todos os empreendimentos instituídos pela Política Estadual de Agroecologia e Produção Orgânica devem observar normas e princípios relativos à preservação e conservação da biodiversidade, especialmente no tocante à fauna silvestre nativa.

Parágrafo único. Todos os empreendimentos que envolvam animais devem obedecer aos regimentos municipais, estaduais e federais relativos à inspeção sanitária, ao abate humanitário e ao bem-estar animal.

Artigo 10. Vetado.

Artigo 11. O Poder Executivo deverá elaborar o Plano Estadual de Agroecologia e Produção Orgânica - PLEAPO, de forma participativa e democrática, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias após a publicação da regulamentação da lei.

Artigo 12. Esta lei e sua disposição transitória entram em vigor na data de sua publicação.

DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA

Artigo único. A partir da publicação desta lei, a Câmara Setorial de Agricultura Ecológica da Secretaria da Agricultura e Abastecimento do Estado de São Paulo passa a ser o primeiro espaço de controle social, gestão e participação da PEAPO e do PLEAPO.

Palácio dos Bandeirantes, 19 de março de 2018

GERALDO ALCKMIN

ARNALDO CALIL PEREIRA JARDIM

Secretário de Agricultura e Abastecimento

MÁRCIO LUIZ FRANÇA GOMES

Secretário de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação

MÁRCIO FERNANDO ELIAS ROSA

Secretário da Justiça e da Defesa da Cidadania

MAURÍCIO BENEDINI BRUSADIN

Secretário do Meio Ambiente

MARCOS ANTONIO MONTEIRO

Secretário de Planejamento e Gestão

SAMUEL MOREIRA DA SILVA JUNIOR

Secretário-Chefe da Casa Civil



Publicada na Assessoria Técnica da Casa Civil, em 19 de março de 2018.

DECRETO N° 63.296, DE 21 DE MARÇO DE 2018 -(DOE de 22.03.2018)

Dá nova redação a dispositivos do Regulamento da Lei n° 997, de 31 de maio de 1976, aprovado pelo Decreto n° 8.468, de 8 de setembro de 1976, e suas alterações, que dispõe sobre a prevenção e o controle da poluição do meio ambiente, referentes ao licenciamento ambiental.

GERALDO ALCKMIN, GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO, no uso de suas atribuições legais, DECRETA:

Artigo 1º Os dispositivos adiante discriminados do Regulamento da Lei n° 997, de 31 de maio de 1976, aprovado pelo Decreto n° 8.468, de 8 de setembro de 1976, e acrescentados pelo Decreto n° 62.973, de 28 de novembro de 2017, passam a vigorar com a seguinte redação:

I - o inciso XV do artigo 57:

“XV - as atividades de bovinocultura de corte em confinamento, avicultura e suinocultura.”; (NR)

II - os §§ 5º a 7º do artigo 57:

“§ 5º A instalação e a operação das atividades listadas no inciso XV dependerá unicamente da obtenção de Declaração de Conformidade da Atividade Agropecuária a ser obtida junto à Secretaria de Agricultura e Abastecimento, nas seguintes hipóteses:

1. atividade de bovinocultura de corte em confinamento com capacidade de criação menor ou igual a 5.000 indivíduos;
2. atividade de avicultura com capacidade de criação menor ou igual a 200.000 indivíduos;
3. atividade de suinocultura com capacidade de criação menor ou igual a 500 matrizes.

§ 6º A instalação e a operação das atividades listadas no inciso XV dependerá da obtenção de licença única, concedida em processo de licenciamento ambiental simplificado e gratuito, nas seguintes hipóteses:

1. atividade de bovinocultura de corte em confinamento com capacidade de criação maior que 5.000 e menor ou igual a 20.000 indivíduos;
2. atividade de avicultura com capacidade de criação maior que 200.000 indivíduos e menor ou igual a 500.000 indivíduos;
3. atividade de suinocultura com capacidade de criação maior que 500 matrizes e menor ou igual a 2.000 matrizes.

§ 7º Ficam sujeitas ao licenciamento ordinário as atividades de bovinocultura de corte em confinamento, avicultura e suinocultura não relacionadas nos §§ 5º e 6º.”. (NR)

Artigo 2º Este decreto entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 19 de março de 2018.

Palácio dos Bandeirantes, 21 de março de 2018

GERALDO ALCKMIN

ARNALDO CALIL PEREIRA JARDIM

Secretário de Agricultura e Abastecimento

SAMUEL MOREIRA DA SILVA JUNIOR

Secretário-Chefe da Casa Civil

SAULO DE CASTRO ABREU FILHO

Secretário de Governo

Publicado na Secretaria de Governo, aos 21 de março de 2018.

Título de texto**Sindicato dos Contabilistas de São Paulo**

Base territorial: Caeiras, Cajamar, Carapicuíba, Diadema, Embu, Embu-Guaçu, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Jiquitiba, Mairiporã, Mauá, Osasco, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Paulo e Taboão da Serra.

Praça Ramos de Azevedo, 202 - Centro
CEP 01037-010 - São Paulo/SP
tel.: (11) 3224-5100 - fax.: (11) 3223-2390
sindcontsp@sindcontsp.org.br
www.SINDCONTSP.org.br



Subtítulo de texto

Texto

3.00 ASSUNTOS MUNICIPAIS

3.01 OUTROS ASSUNTOS MUNICIPAIS

PORTARIA SF/SUREM/DEJUG Nº 018, DE 19 DE MARÇO DE 2018 -(DOM de 20.03.2018)

Delega a SUBIM a análise e constituição de ofício de créditos tributários, na forma que especifica.

O DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE TRIBUTAÇÃO E JULGAMENTO - DEJUG, no uso de suas atribuições legais, e

CONSIDERANDO o disposto no artigo 33, XIV e XV, do Decreto nº 58.030, de 12 de dezembro de 2017,

RESOLVE:

Art. 1º Fica delegada ao Grupo de Imunidades, Isenções e Serviços Especiais - SUBIM, da Divisão de Serviços Especiais - DIESP, a análise e constituição de ofício de créditos tributários em processos administrativos e expedientes referentes a indeferimento de pedidos de imunidade às entidades de que trata a alínea "c" do inciso VI do artigo 150 da Constituição Federal.

Art. 2º Esta portaria entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 1º de fevereiro de 2018.

4.00 ASSUNTOS DIVERSOS

4.01 CEDFC--ARTIGOS / COMENTÁRIOS

Investimento responsável e trabalho.

Investimento responsável corresponde a um autêntico movimento de mudança que tem avançado em todo o mundo, pelo qual capitais, recursos ou riquezas são aplicados em empresas, negócios e fundos de ativos com a intenção de gerar resultados positivos para o desenvolvimento integral da sociedade, proporcionando um efetivo retorno financeiro sustentável que transcende o lucro isoladamente considerado.

Trata-se de uma nova visão para a abordagem de investimentos que verdadeiramente incorpora fatores ambientais, sociais e de governança (ASG) em decisões financeiras, capaz de reduzir riscos e de gerar retornos, promovendo valores sustentáveis.

Assim, as decisões de investimento passam a conciliar objetivos de retorno financeiro com agendas de desenvolvimento sustentável aferidas por indicadores concretamente mensuráveis, relacionados aos primados da justiça social, do equilíbrio ambiental e da governança transparente e democrática no âmbito das corporações e fundos de ativos, que consideram as diferentes partes impactadas por suas atividades e os diversificados interesses abrangidos.

No referenciado contexto, a fundamental importância das relações trabalhistas assume especial relevo. O reconhecimento do trabalho como valor estruturante essencial da ordem social e econômica enseja a legitimação da afirmação dos padrões internacionais de proteção ao trabalhador, cuja realização deve ser exigida enquanto pressuposto primeiro para a configuração do investimento verdadeiramente responsável.



O trabalho manifesta-se internacionalmente como o fator central de desenvolvimento e progresso da sociedade, representando, nesse sentido, elemento determinante da evolução social. Trata-se, sem dúvida, do principal instrumento para a superação da pobreza e da desigualdade. A valorização do trabalho exsurge, assim, enquanto imposição ética e como justificativa para a proteção humanista ao trabalhador.

O investimento socialmente responsável que valoriza e materializa a proteção da dignidade do trabalhador pode influenciar, decisivamente, as atividades econômicas, promovendo a justiça social nas relações de trabalho que encerram ao exigir, com ênfase, a formatação de padrões de emprego e ocupação laboral que respeitem os direitos humanos no trabalho. Nesse contexto, a realização dos padrões internacionais de proteção ao trabalhador é condição mandatória para a consolidação do modelo real de desenvolvimento sustentável.

As decisões de investimento, nesse sentido, devem explicitar o vínculo ético-jurídico estabelecido com os trabalhadores envolvidos, destinado a assegurar a realização dos direitos fundamentais no trabalho como condição primeira das atividades que desempenham ou impactam, assumindo, como preocupação central, a afirmação dos preceitos da relação de trabalho responsável.

Os investimentos responsáveis e os negócios de impacto devem promover e proteger – permanentemente – o trabalho produtivo e apropriadamente remunerado, executado em condições de liberdade, equidade e segurança, sem discriminação e apto a assegurar uma vida digna aos indivíduos que dele dependam.

O desafio de estabelecer um autêntico e verdadeiro ecossistema de investimento de impacto suscita, pois, a proscrição de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a eliminação do trabalho infantil, a plena efetivação da liberdade de associação e de organização sindical, o reconhecimento do direito de negociação coletiva, a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, a equidade, a geração de oportunidades de trabalho emprego e renda, o diálogo social, a proteção social dos trabalhadores, assim como a afirmação do trabalho seguro e saudável.

Não é aceitável que as atividades empresariais ou financeiras sejam exercidas distanciadas dos valores éticos essenciais à humanidade. Assim, mostra-se eticamente condenável a destinação de recursos e investimentos que subsidiem a ocorrência prática de condições injustas de trabalho. É imprescindível, em referido sentido, materializar a reprovação ética ao uso de recursos e investimentos que financiem violações dos direitos fundamentais no trabalho.

O novo paradigma do capitalismo consciente exige o efetivo protagonismo social das empresas, a produzir necessário e decisivo impacto positivo, notadamente no que diz respeito ao desenvolvimento das relações trabalhistas. Não se afigura viável persistir com um modelo de crescimento econômico que enseja tamanhas desigualdades sociais, negando direitos fundamentais à maioria. Imensos desafios se colocam para o inadiável desenvolvimento social, sem o qual o conceito de sustentabilidade deixa de expressar qualquer sentido. Se o mundo não se tornar mais justo, mais equitativo, certamente a sociedade não resistirá.

Não é aceitável que as atividades empresariais ou financeiras sejam exercidas distanciadas dos valores éticos essenciais à humanidade.

(*) Marcos César Amador Alves é desembargador do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª Região (SP), mestre e doutor em direito do trabalho (USP) e titular da Academia Paulista de Direito do Trabalho.



Fonte: Valor Econômico

Saiba como funciona a venda de férias no emprego doméstico

Lei estabelece que o empregado pode dividir as férias em dois períodos sendo que um não pode ser menor que quatorze dias

É estabelecido pela Lei Complementar 150 que o empregado doméstico tem direito a férias anuais remuneradas de 30 dias após doze meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família. O trabalhador também recebe acréscimo de um terço do salário normal.

A lei também determina que o período de férias poderá ser fracionado em até dois períodos, por escolha do empregador, sendo que um desses períodos precisa ter, no mínimo, 14 dias corridos. A lei também garante ao empregado o direito de vender 1/3 do tempo das férias para o empregador. Saiba como funciona.

O pagamento das férias deve ser efetuado até 2 dias antes do início do respectivo período e as férias só poderão ser iniciadas dois dias antes de feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Venda das férias

No emprego doméstico, o trabalhador só pode vender 1/3 do tempo de suas férias para o empregador. No caso do empregado que tira 30 dias, ele só poderá vender 10 dias para o empregador. Isso significa que o empregado continua exercendo suas atividades durante os dias que foram “vendidos”. Este período será convertido em abono pecuniário.

O empregado precisa solicitar ao empregador até 15 dias antes do término do período aquisitivo, que antecede o mês das férias, a venda de 1/3 de suas férias.

Desconto dos dias de férias

Se o empregado faltar mais de cinco vezes, sem justificativa, dentro do ano aquisitivo e o empregador tiver descontado as faltas no recibo mensal, essas faltas poderão ser abatidas do período de férias. Mesmo com essas faltas, o empregado ainda pode vender 1/3 de suas férias, de acordo com os dias que terá a direito de gozo.

Veja a tabela de dias descontados das férias com relação a quantidade de faltas:

00 a 05 faltas: 30 dias de férias

06 a 14 faltas: 24 dias de férias

15 a 23 faltas: 18 dias de férias

24 a 32 faltas: 12 dias de férias

Mais de 32 dias de falta: não tem direito a férias

Já os trabalhadores que ficarem afastados por seis meses ou mais, dentro do ano aquisitivo, seja por auxílio-doença, acidente de trabalho ou licença não remunerada concedida pelo empregador, ele não terá direito às férias.

Doméstica legal

14 dicas essenciais para não cair na malha fina

Sindicato dos Contabilistas de São Paulo

Base territorial: Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Diadema, Embu, Embu-Guaçu, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Jujutiba, Mairiporã, Mauá, Osasco, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Paulo e Taboão da Serra.

Praça Ramos de Azevedo, 202 - Centro
CEP 01037-010 - São Paulo/SP
tel.: (11) 3224-5100 - fax.: (11) 3223-2390
sindcontsp@sindcontsp.org.br
www.SINDCONTSP.org.br



Mesmo com os diversos programas que ajudam no processo de IRPF, aproximadamente 30% dos contribuintes caem na malha fina por causa de pequenos deslizes durante o preenchimento da declaração.

Confira as 14 dicas para evitar cair na malha fina da Receita Federal.

A verdade é que existem muitos fatores que induzem o contribuinte ao erro. Seja pela falta de informação, descuido ou pressa, em caso de engano, a Receita Federal do Brasil concede uma segunda chance ao contribuinte para que se verifique o erro e se retifique.

A verificação da pendência pode ser realizada pelo extrato do Imposto de Renda da Pessoa Física antes de ser notificado a comparecer a um posto de atendimento da RFB para correção dos dados na declaração.

O advogado Rogério Augusto Campos Paiva, sócio da Paiva e Arruda Consultoria Empresarial Tributária, esclarece as dúvidas mais comuns sobre malha fina e dá dicas essenciais sobre como evitá-la.

1 - Prêmio de loterias

Esses rendimentos devem ser declarados na ficha de “rendimentos sujeitos à tributação exclusiva/definitiva” e não nos rendimentos como “tributáveis”.

2 - Pensão alimentícia

O indicado é informar na declaração do IRPF os rendimentos tributáveis acumulados em função da pensão alimentícia.

3 - Rendimento do cônjuge

De acordo com a preferência pela declaração em conjunto, uma das partes pode esquecer de declarar os rendimentos tributáveis do outro. É necessário ficar atento, pois é obrigatório constar na declaração os rendimentos do casal.

4 – Dependentes

Não deverá ser incluído o dependente em mais de uma declaração. A Receita Federal permite a inclusão do dependente apenas em uma declaração ou CPF.

5 - Planos de saúde de dependentes

Referente aos encargos com a saúde, por exemplo, os gastos declarados precisam vir acompanhados de documentos comprobatórios. É importante ressaltar que esses comprovantes devem se encontrar em nome do declarante ou de seus dependentes. Não se deve declarar como dedutíveis as despesas com planos de saúde de dependentes não relacionados na declaração do IR.

6 - Rendimentos tributáveis



É imprescindível a declaração de todo e qualquer rendimento tributável. A não declaração de rendimentos tributáveis, como os salários, pró-labores, honorários, aposentadorias, aluguéis, pensões alimentícias, heranças, operações liquidadas em espécie, etc deixa o contribuinte passivo de cair na malha fina.

7 - Despesas com educação

A declaração de cursos não autorizados previamente pela legislação em vigor, não deve ser declarada como despesa dedutível sobre educação. A Receita Federal aceita somente as despesas com:

- Ensino infantil
- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Superior – nas modalidades de graduação, mestrado, doutorado e especialização.

8 - Planos de previdência complementar

A legislação que rege o IR permite como dedutível os planos de previdência complementar na modalidade PGBL com o adendo de serem limitados à 12% do rendimento tributável. O equívoco mora na declaração do plano de previdência complementar na modalidade VGBL, o que não é permitido.

Previdência sem mistério: PGBL x VGBL

9 - Ganhos ou perdas de capital

É obrigatório a declaração das operações que forem alienados bens e direitos.

10 - Ganhos ou perdas de renda variável

É necessário a declaração das negociações com valor de venda maior a R\$ 20 mil em transações na bolsa de valores e ganhos com criptomoedas.

Leão deve abocanhar 15% de IR sobre moedas virtuais em 2018.

11 - Imposto de 13º salário

Não se deve acrescentar a Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte ao 13º salário sobre os outros rendimentos tributáveis e descontar integralmente este somatório do imposto calculado.

12 - Doações a Entidades Assistenciais

A legislação só admite doações aos fundos controlados pelos Conselhos Municipais, Estaduais e Nacional dos Direitos das Crianças e Adolescentes e limitados à 6% do imposto devido. Não se deve declarar doações a entidades assistenciais não regulamentadas pela Receita Federal.

13 - Programas que otimizam o processo de declaração



Pacotes de Declaração de IRPF sob medida pra demanda do seu negócio. Algumas vantagens incríveis:

- é integrado a um aplicativo de celular que facilita a comunicação entre cliente e contador;
- possui relatórios que otimizam a visualização do fluxo de caixa, evolução patrimonial e comparativo das últimas 5 declarações;
- captura automaticamente as informações da declaração do programa do IRPF da Receita Federal.
- Mais inteligência, mais rapidez, mais segurança. É simples assim.

14 - Erros de digitação

Acontece com mais frequência do que se gostaria. Por isso é preciso cautela na digitação. Uma vírgula (,) pode facilmente se confundir com um ponto (.) do teclado, seja do desktop ou do mobile. E acontece que o programa da RFB não identifica o ponto como separador dos centavos, no caso de valores numéricos.

http://conferironline.com.br/blog/Artigo/14_dicas_essenciais_para_nao_cair_na_malha_fina?utm_campaign=toda_base_-_rfb_e_redes_sociais&utm_medium=email&utm_source=RD+Station

O que é computação em nuvem e quais os benefícios para o meu escritório contábil?

Por: Airton Guerner (*)

A palavra da moda é Cloud Computing ou Computação nas nuvens.

Tenho certeza que você já ouviu falar dela, e mais ainda, de que já fez uso destes serviços mesmo sem saber. Para não ficar para trás e se sentir um analfabeto tecnológico, preparamos um artigo explicando de forma simples como funciona e como utilizar a favor do seu escritório contábil.

Afinal o que é Computação nas Nuvens?

Falando diretamente, o termo Cloud Computing refere-se à utilização da memória, armazenamento e processamento de computadores e servidores compartilhados e interligados por meio da Internet.

O acesso pode ser feito de qualquer lugar do mundo, a qualquer hora, não havendo necessidade de instalação de programas ou de armazenar dados.

Empresas como Amazon, Oracle, Google, IBM e Microsoft estão entre as pioneiras em oferecer serviços baseados em nuvens para empresas e o público em geral.

O Google Maps é um bom exemplo de computação nas nuvens, com ele, pode-se programar uma rota para qualquer lugar do mundo partindo de um ponto e tendo uma localização como destino.

Não podemos deixar de mencionar também o Google Docs, que tem várias ferramentas no estilo Office como processador de textos, planilhas e até mesmo apresentações de slides.



E o que dizer do Netflix? A empresa concluiu recentemente a transferência de todos os seus dados para a nuvem a partir de serviços contratados junto a Amazon e ao Google.

“Dependemos na nuvem para todas as nossas necessidades escaláveis de computação e armazenamento, nosso business, nossos sistemas e processamento de dados que fazem o Netflix”, segundo comunicado no blog da empresa.

Ainda de acordo com o Netflix, para o cliente, a mudança para nuvem vai significar ter acesso a vídeos mais rápidos e com melhor qualidade em todo o mundo.

Quais as vantagens?

As vantagens proporcionadas pela computação em nuvens são várias. Talvez a mais impactante, é que não há mais a necessidade de se ter uma máquina potente, uma vez que todo o processamento é executado em servidores online.

Outro benefício é a possibilidade de acessar dados, arquivos e aplicativos a partir de qualquer lugar, bastando uma conexão com a internet.

Mas sempre há um porém. Como existe a necessidade de acessar servidores remotos, é imperativo que a conexão com a internet seja rápida e estável. Caso contrário você não terá aproveitamento pleno da tecnologia.

Como posso utilizar esta tecnologia em favor do meu escritório?

Uma das formas mais simples é o armazenamento do backup. Muitos cometem o erro de guardar seus backups no mesmo computador em que são feitos. Com isso quando ocorre algum problema que afete este equipamento, tudo será perdido.

Já com o armazenamento nas nuvens, seus dados estarão seguros em servidores protegidos por rígidas diretrizes de segurança.

Se mesmo assim, seus arquivos no DropBox ou Google Drive forem criptografados por um ransomware, eles oferecem uma opção de você recuperar os arquivos para uma versão mais antiga, confira como proceder nos endereços abaixo.

DropBox: <https://www.dropbox.com/help/8408>

Google Drive: <https://support.google.com/drive/answer/2409045?hl=en>

Indo um pouco mais além, é possível ter todo o sistema contábil rodando diretamente nas nuvens.

Empresas como a SCI Sistemas Contábeis oferece esta solução aos seus clientes através do SCI Cloud.

Os módulos contratados ficam hospedados em servidores de alto desempenho na Amazon e podem ser acessados de qualquer computador com acesso à internet, seja em casa, escritório ou diretamente no cliente. Esta solução permite que pequenos escritórios tenham acesso a um ambiente tecnológico de ponta a um preço acessível.



A adoção desta solução abre ainda novas possibilidades como a facilitação do Home office e trabalhos de consultorias externas, garantindo assim mais flexibilidade e agilidade as contabilidades.

*Airton Guerner - MBA em Governança de TI - ICPG, Pós Graduado em Consultoria e Implantação de Software - ICPG, Bacharel em Sistemas de Informação - Uniasselvi. Trabalha na SCI Sistemas Contábeis como coordenador do suporte ao cliente - Escrita Fiscal. Articulista do Blog Contabilidade na TV desde 2017.

Linkedin: www.linkedin.com/in/airton-guerner-amandio-b91444b9

Você sabia que a Receita Federal está de olho nas suas redes sociais?

Não é de hoje que a Receita Federal tem se apropriado das informações divulgadas pelo contribuinte nas redes sociais para fiscalizar a fidelidade dos dados entre o que é declarado e o que é publicado na rede. Saiba que a Receita Federal está de olho nas suas redes sociais e entenda como ela utiliza os dados disponíveis lá para te fiscalizar.

Durante a aplicação dos procedimentos fiscais é usual que se colete dados das redes sociais para distinguir os bens e prováveis “laranjas” entre o círculo de relacionamento do contribuinte que está sob investigação.

Na seleção e no planejamento da prática da fiscalização, a Receita Federal utiliza padrões de Artificial Intelligence para verificar na internet possíveis discrepâncias entre o que foi declarado e anexa os dados obtidos aos critérios de seleção do contribuinte para malha fina.

As informações encontradas nas redes sociais são fatores que se acrescentam, dentre outros critérios utilizados, ao cruzamento que é feito pelo departamento fiscal da Receita Federal, tal qual declaração de fontes pagadoras, operações liquidadas com moeda em espécie, informações bancárias, aluguéis, ganhos com moedas virtuais, despesas médicas, dependentes, pensão alimentícia e outras informações que devem constar na declaração do IRPF para evitar a malha fina.

Como funciona?

Em 2016, a Receita Federal capacitou mais de 100 profissionais do departamento fiscal para o exercício das práticas de investigação no ambiente digital. Eles analisam se todas as viagens, imóveis, carros de luxo mostradas em plataformas como o Facebook, Instagram, LinkedIn e o YouTube condizem com as alegações auferidas para a RFB.

Outra função é a de buscar o patrimônio de quem está devendo, verificando quais bens podem ser penhorados para o pagamento dessa dívida.

Aliás, tais cruzamentos estão sendo usados na Operação Lava Jato, como afirmou o auditor fiscal da Receita Federal, Fábio Paes Maccacchero, ao Jornal Hoje da Rede Globo.

O cruzamento de dados enriquece diariamente com a realimentação dos sistemas alinhada ao conhecimento do departamento de fiscalização da Receita Federal, tal qual quanto ao próprio avanço tecnológico das ferramentas fiscais.



Como foi mencionado, a análise das redes sociais é apenas um dos fatores da lista de critérios do aglomerado de dados que a RFB possui para o cruzamento. Calcula-se que os dados das redes sociais tenham colaborado com informações para o lançamento ou atribuição de responsabilidade tributária a mais de 2 mil contribuintes, com valor sonegado estimado em R\$ 1 bilhão de reais.

O reconhecimento do proprietário real e dos respectivos bens é uma prioridade para que os lançamentos tributários possuam a segurança de que serão quitados, pois estarão assegurados com os recursos retidos.

Para exemplificar

Pode-se mencionar alguns contextos pelos quais as redes sociais são úteis nas práticas fiscais:

- Durante a fiscalização, foi constatado que o proprietário legal segundo contrato social se tratava de um laranja. Durante o trabalho nas redes sociais, identificou-se que o laranja tido como "dono da empresa" que faturava R\$ 100 milhões ao ano, publicava fotos de "churrasco na laje", apontando discrepância de seu status de proprietário daquela empresa;
- Através das redes sociais a fiscalização qualifica o nível de relacionamento entre o contribuinte e os demais, o que permite, por sua vez, a melhor compreensão das pesquisas de identificação de possíveis laranjas e transferências patrimoniais.
- No processo de análise foi observado que o proprietário relacionado no contrato social se tratava de um "laranja", porém tanto o laranja quanto o suposto proprietário rejeitavam a existência de qualquer vínculo entre eles. Contudo, em pesquisa realizada nas redes sociais foram identificadas fotos do laranja com o real proprietário da empresa, apontando o vínculo anteriormente negado;
- Caso em que o contribuinte diz ser dono da empresa que não está em seu nome;
- Filho do contribuinte posta sobre passeios e viagens de alto custo e posses do pai que embasavam como prova para os agentes fiscais e assegurava os créditos tributários;
- Caso de estrangeiro que tinha empresa em nome de laranja. Encontrado o nome da pessoa no site da família que informava que o pai fez acordo com governo de seu país para não ser preso, mas que os bens estavam em nome da mãe. Com isso, bloqueou-se os bens que estavam registrados em nome da mãe;
- Vídeo encontrado no YouTube de festa de fim de ano da empresa em que o real proprietário se dirige aos funcionários, sendo que para Receita Federal ele se apresentava como vendedor. Esse vídeo passou a constar como um dos elementos de prova no processo de lançamento do auto de infração para caracterizar a pessoa como real proprietário da empresa;
- Caso em que um motorista diz prestar serviço para proprietário da empresa que não aparece no quadro societário constante nos registros.

Fonte: Receita Federal

Diante do cenário apresentado, ressaltamos a importância do papel do contador para com seus clientes no sentido de orientação sobre a necessidade de coerência entre o que se posta nas redes sociais e as informações contidas em sua declaração de IRPF.



http://conferironline.com.br/blog/Artigo/voce_sabia_que_a_receita_federal_esta_de_olho_nas_suas_redes_sociais?utm_campaign=toda_base_-_rfb_e_redes_sociais&utm_medium=email&utm_source=RD+Station

Nunca pagou INSS?

Veja como idoso e deficiente podem conseguir um salário

Quem nunca contribuiu ao INSS e ganha pouco pode ter direito a um benefício no valor de um salário mínimo por mês. Chamado de BPC (Benefício de Prestação Continuada), ele é pago para os idosos a partir dos 65 anos ou deficientes de qualquer idade que comprovem baixa renda.

Para ter direito, é preciso que a renda média por pessoa do grupo familiar seja menor do que um quarto do salário mínimo em vigor (R\$ 238,50, em 2018). Para fazer a conta, é preciso somar os rendimentos de todos e dividir pelo número de pessoas. O resultado tem de ser menos que os R\$ 238,50.

Por exemplo, uma casa com cinco pessoas, sendo apenas duas com renda. O salário de uma delas pode ser de R\$ 600 e o de outra R\$ 500. A soma dos dois dá R\$ 1.100. Dividido por cinco pessoas, isso dá R\$ 220 de renda média, abaixo do limite de R\$ 238,50, o que dá direito ao benefício. Se a soma fosse R\$ 1.200, já não daria, porque a média seria de R\$ 240 (R\$ 1.200 dividido por cinco).

Por se tratar de um benefício assistencial, não é necessário ter contribuído ao INSS para ter direito. Porém, diferentemente das aposentadorias, o BPC não paga 13º salário e não deixa pensão por morte.

Veja perguntas e respostas sobre o BPC:

Quem tem direito?

O BPC é um benefício assistencial da Lei Orgânica da Assistência Social. Têm direito:

Idosos: com 65 anos ou mais

Pessoa com deficiência: qualquer idade. É preciso comprovar impedimentos de, no mínimo, dois anos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

Também é preciso que a renda por pessoa da família seja menor do que um quarto do salário mínimo vigente (R\$ 238,50, em 2018). É preciso ter residência fixa no Brasil.

Quem entra no grupo familiar para comprovar a renda?

Para calcular a renda por pessoa do grupo familiar são considerados o próprio beneficiário, o cônjuge ou companheiro, os pais (ou madrasta e padrasto), os irmãos solteiros, os filhos e enteados solteiros e os menores tutelados. É preciso que todos vivam na mesma casa.

Qual o valor do benefício?

Um salário mínimo (R\$ 954, em 2018).

É preciso ter contribuído ao INSS?

Não. Por se tratar de um benefício assistencial, não é necessário comprovar que contribuiu ao INSS.



Como pedir o benefício?

Primeiro, é preciso fazer a inscrição no CadÚnico (Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal). Nele, ficam registradas as características da residência, a identificação e escolaridade de cada pessoa que mora na casa e a situação de trabalho e renda, por exemplo. Para se inscrever, é preciso procurar um Cras (Centro de Referência da Assistência Social).

Clique aqui e veja os endereços dos Cras em São Paulo. (para escolher outra cidade, clique no quadro azul no alto da página - "Alterar local") depois de ir ao Cras, é necessário agendar um atendimento em uma agência da Previdência. O agendamento é feito pelo site do INSS ou pelo telefone 135.

O funcionário do INSS verifica as informações declaradas no CadÚnico e registra o requerimento no sistema do INSS. Para a pessoa com deficiência, é agendada uma avaliação social e médica.

Quais documentos levar?

- Papéis para o Cras (Centro de Referência em Assistência Social)

Só uma pessoa da família será responsável por responder às perguntas para a inscrição no CadÚnico. Pode ser o próprio beneficiário, mas não é obrigatório. É possível ser um parente (como um dos citados acima), mas ele precisa morar na mesma casa do segurado que receberá o BPC e ter pelo menos 16 anos. É preciso levar:

CPF ou título de eleitor de quem responderá às perguntas

Os demais integrantes da família que vivem na mesma casa, precisam ter CPF e levar pelo menos um dos documentos abaixo:

Certidão de nascimento

Certidão de casamento

RG

Carteira de trabalho ou

Título de eleitor

- Papéis para a agência do INSS

Documento de identificação e CPF de quem vai fazer o pedido do benefício

Formulário de requerimento do Benefício de Prestação Continuada e composição do grupo familiar.

Clique aqui para preencher e imprimir o formulário

O funcionário do INSS irá preencher no momento do atendimento o formulário de declaração de renda do grupo familiar para complementar as informações do CadÚnico.

O que fazer se o INSS negar o benefício?

Segundo o advogado previdenciário Rômulo Saraiva, o idoso ou deficiente pode ter dificuldade em comprovar a necessidade. "O decreto que atrelou o BPC ao CadÚnico foi criado em 2016, sem muito alarde. Acontece que há um excesso de exigências.

A pessoa precisa preencher um formulário bem rigoroso com detalhes do que tem em casa e a escolaridade de cada membro, por exemplo." Pode acontecer de, mesmo a pessoa ganhar dentro dos limites, por causa dos seus bens, o INSS não considerar que ela se enquadre nas regras de miserabilidade.



Saraiva afirma que, se o benefício for negado, o segurado pode recorrer no próprio INSS ou levar o caso para a Justiça.

A pessoa pode receber aposentadoria e o BPC ao mesmo tempo?

Não. O BPC não pode ser acumulado com outro benefício da Seguridade Social, como aposentadorias, pensões e seguro-desemprego. As exceções ficam para os benefícios de assistência médica, pensões de natureza indenizatória e remuneração de contrato de aprendizagem.

Dois idosos que moram na mesma casa podem ter o BPC?

Sim, desde que a renda média por pessoa do grupo familiar, sem considerar o BPC, seja menor do que R\$ 238,50, hoje.

O idoso pode deixar de receber o BPC?

Sim. O BPC não é vitalício. Se a renda da família aumentar ou se não houver mais impedimentos por causa da deficiência, o cancelamento é possível.

Quem já recebe BPC deve se inscrever no CadÚnico?

Em 2016, o governo federal publicou um decreto dizendo que os beneficiários do BPC precisam estar inscritos no CadÚnico.

O cadastramento deve ser feito até dezembro deste ano nos Cras (Centros de Referência da Assistência Social) ou nas secretarias de assistência social dos municípios. É preciso apresentar o CPF de todas as pessoas que moram na residência do beneficiário. Quem não fizer a inscrição no CadÚnico terá o benefício suspenso.

<http://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2018/03/06/beneficio-assistencial-idoso-deficiente-baixa-renda.htm>

Por que ações trabalhistas viraram um pesadelo para muita gente

Judiciário

Desde que a reforma trabalhista entrou em vigor, começaram a surgir casos de trabalhadores que entraram na Justiça contra ex-empregadores, perderam e foram condenados a pagar grandes quantias em honorários para advogados do patrão vencedor da ação.

Para citar casos recentes que viralizaram na internet, uma ex-funcionária do Itaú foi condenada a pagar 67 mil reais em dezembro do ano passado e, no fim de semana, caso semelhante chamou a atenção pelo alto valor. Um vendedor ex-funcionário de uma concessionária de caminhões foi condenado a pagar 750 mil reais de honorários ao advogado do ex-empregador.

A regra que estipula que quem perde paga o honorário do advogado de quem ganha é uma das novidades na CLT. São os chamados honorários de sucumbência, regra prevista no artigo 791-A da reforma, em vigor desde novembro do ano passado.

“Antes da reforma trabalhista não existia essa questão dos honorários de sucumbência, fixados entre 5% a 15% do valor total da ação”, explica James Siqueira, sócio do escritório Augusto Siqueira Advogados.



No caso do ex-funcionário da concessionária, a juíza do Trabalho Adenir Alves da Silva Carruesco, da 1ª Vara de Trabalho de Rondonópolis (MT) decidiu aplicar o percentual de 5% do valor total da ação.

É aí que entra a razão da dor de cabeça ao custo de 750 mil reais ao trabalhador: ele pedia 18.578.363,14 reais na ação, por conta de descontos indevidos em comissões de venda, benefícios não pagos e compensações por danos morais.

Na própria petição inicial, o ex-funcionário pedia a condenação da concessionária em honorários sucumbenciais. “Por isso, é difícil defender que a decisão foi extremamente injusta quando o valor da causa é multimilionário e requer-se expressamente na petição inicial a condenação da ré em honorários sucumbenciais”, diz a advogada Roberta de Oliveira Souza, especialista em direito público, processo e direito do trabalho.

De acordo com a especialista, não se pode, entretanto, perder de vista que essa condenação pode interferir no seu direito a subsistência digna, sendo desproporcional. “Embora esteja em conformidade com a lei no sentido estrito”, diz Roberta.

Na opinião de Siqueira, há que se levar em conta também que uma eventual condenação da concessionária também poderia quebrar a empresa.

Para o especialista, houve evidente exagero no valor reclamado pelo ex-funcionário. “Já vi pedidos assim, mas de executivos de multinacionais que recebiam altos salários. Não é um processo para um trabalhador comum”, diz.

Ele destaca que o vendedor ainda poderia ter sido condenado a pagar um valor três vezes maior, se a juíza aplicasse os 15%, em vez de 5%. “A juíza até que foi complacente com o profissional”, diz Siqueira.

A nova regra não tem objetivo, segundo o advogado, de cercear o direito constitucional de um trabalhador buscar a Justiça trabalhista. Ela vem para coibir um hábito comum entre os advogados trabalhistas que é o de ajuizar ações com o maior número possível pedidos resultando em altos valores reclamados de indenização.

“Vejo a nova regra como um ponto positivo. Vem para equalizar e racionalizar demandas trabalhistas que estavam muito acima da curva”, diz Siqueira.

Decisão sobre o pagamento de 750 mil pode ir parar no TST

Ao ex-funcionário resta a opção de discutir a aplicação da nova regra já que a ação foi ajuizada em 2016, antes, portanto, da reforma trabalhista.

“Essa é uma decisão em primeiro grau. Ele pode tentar reverter, levar a questão ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e se não conseguir levará ao Tribunal Superior do Trabalho (TST)”, diz Siqueira.

Segundo Roberta, a aplicação ou não da nova regra para uma ação iniciada antes da entrada em vigor da reforma tem sido motivo de polêmica entre diferentes correntes de operadores do Direito e do Judiciário trabalhista.

Uma corrente defende que haja a garantia de não surpresa e argumenta que expectativa de custos e riscos é feita no momento em que a ação é proposta.



“Do outro lado, há jurisprudência do STJ, para a qual a sucumbência nasce no momento da pronúncia da sentença, motivo pelo qual é a norma em vigor nesse momento que irá reger a sistemática dos honorários sucumbenciais”, explica a especialista.

Como evitar o risco de ser condenado a pagar altos honorários

“É irrefutável a conclusão de que decisões como essa geram grande temor por parte dos trabalhadores no acionamento do Judiciário trabalhista”, diz Roberta.

Mas como evitar que o tiro saia pela culatra ao acionar a Justiça do Trabalho?

A primeira medida a se tomar é procurar um advogado trabalhista sério e ético para que ele faça apenas os pedidos relacionados a direitos que efetivamente eram devidos e não foram cumpridos.

“O trabalhador deve buscar testemunha que possa provar suas alegações, já que a indicação testemunhal é feita por ele”, diz Siqueira.

Roberta também sugere que se faça o ajuizamento de ações de produção antecipada de provas. “O intuito da ação de produção antecipada de provas é servir de instrumental para que o interessado em propor a ação se certifique de estar aparelhado com o material probatório necessário”, explica.

Esse tipo de ação antecipada serve para saber se as provas que o autor da ação reuniu fortalecem a sua reclamação na Justiça e também para estimular um acordo entre as partes, antes mesmo de a ação principal ser ajuizada.

“As partes já se tornam cientes do que pode ou não ser provado podendo optar por um acordo que lhes poupe tempo e despesas processuais, como a relativa aos honorários sucumbenciais”, explica.

Fonte: Revista Exame

É preciso enviar cópia de GPS ao sindicato?

Alguma vez na vida você já foi questionado sobre a necessidade de enviar cópia da GPS ao sindicato? Se já, qual foi a sua resposta e se não, qual seria?

Sabendo que a maioria das pessoas desconhecem este fato, resolvi escrever sobre o assunto. Para isso, primeiro vamos dar uma olhada no que diz a legislação trabalhista (tão atual!) sobre este tema.

O QUE DIZ A LEGISLAÇÃO SOBRE ENVIAR CÓPIA DA GPS AO SINDICATO?

Conforme determina o inciso V, art. 225, do Decreto nº 3.048/99, as empresas são obrigadas a encaminhar mensalmente ao sindicato representativo da categoria profissional mais numerosa entre seus empregados, até o dia 10 (dez) de cada mês, cópia da GPS (Guia da Previdência Social) relativamente à competência anterior.

Além do envio, as empresas são obrigadas a afixar cópia deste recolhimento, durante o período de um mês, no quadro de horário de que trata o artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



Art. 225. A empresa é também obrigada a:

(...)

V – encaminhar ao sindicato representativo da categoria profissional mais numerosa entre seus empregados, até o dia dez de cada mês, cópia da Guia da Previdência Social relativamente à competência anterior; e

VI – afixar cópia da Guia da Previdência Social, relativamente à competência anterior, durante o período de um mês, no quadro de horário de que trata o art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho.

FIQUE ATENTO

Vale ressaltar que o envio do documento por meio de correspondência com Aviso de Recebimento (AR) não comprova o cumprimento da obrigação em questão, uma vez que o conteúdo do envelope não é obrigatoriamente declarado.

A questão é que ao criar esta obrigação acessória o legislador buscou estender ao sindicato um papel, dentre outros, fiscalizador junto à empresa, de forma a possibilitar que aquele possa se certificar que a empresa está cumprindo com as obrigações legais.

Com isso, assegurar ao trabalhador todos os direitos previdenciários, tais como o direito à aposentadoria, ao auxílio-doença, à licença-maternidade, ao auxílio doença acidentário dentre outros.

Diante da prorrogação do prazo do recolhimento previdenciário para o dia 20 (vinte) de cada mês, conforme Lei nº 11.933/09, entende-se que a entrega da cópia da GPS ao sindicato poderá ser efetuada no próprio dia do recolhimento ou no dia útil subsequente.

CONCLUSÃO

Esta prática caiu em desuso por causa da informatização da Previdência/Receita, entretanto, devido a não alteração do dispositivo legal que a instituiu, as empresas que não a cumprem podem, eventualmente, ser multadas.

Claro, isso a depender do “humor” do fiscal. Por isso, é importante ficar atento sobre a existência de mais essa obrigação.

Então, você sabia disso?

<http://dpemfoco.com.br/2016/10/13/gps-ao-sindicato/>

Brasil ganha obra inédita na área de segurança e saúde do trabalho.

Será lançado nesta terça-feira (20), em São Paulo, o Dicionário de Saúde e Segurança do Trabalhador: Conceitos, Definições, História, Cultura. A obra reúne 522 autores, incluindo estrangeiros, e foi organizada pelo médico especialista em medicina do trabalho René Mendes. O propósito das 1.280 páginas é funcionar como uma obra de referência e beneficiar não apenas os profissionais da área, mas principalmente os trabalhadores brasileiros.



O dicionário possui 1.236 verbetes temáticos, escritos em uma linguagem simples. O organizador do livro ressalta que a obra está a serviço dos mais vulneráveis, pois atenderá de forma abrangente as associações e sindicatos em prol do cidadão.

“Se um sindicato, por exemplo, tiver dúvida sobre como atuar em caso de assédio moral ou outro tema, ele pode consultar o livro. A partir daí, terá as orientações sobre como proceder. Caso queira fazer uma pesquisa mais minuciosa, ao final de cada verbete, ele encontrará referências. Algumas delas, inclusive, estão disponíveis na internet”, detalha René Mendes.

O organizador explica ainda que para chegar ao resultado, o livro contou com a participação de especialistas em saúde e segurança do trabalho e de áreas distintas, como direito, sociologia, e outras profissões envolvidas no propósito de promover a equidade, a justiça social e o desenvolvimento humano ético e sustentável por meio do trabalho.

Dentre os autores, também estão presentes representantes da Fundacentro, entidade ligada ao Ministério do Trabalho. “A expectativa é ter um salto na qualidade do atendimento no setor. A cada três anos, haverá uma atualização e revisão do que estamos chamando de enciclopédia”, conclui Mendes.

Após o lançamento em São Paulo, o dicionário também estará disponível em outras capitais brasileiras.

Fonte: Ministério do Trabalho

O RH na era da tecnologia: como se atualizar para não perder espaço?

A tecnologia está cada vez mais presente no dia a dia das pessoas. O acesso à internet pelo celular democratizou o mundo digital, deixando diversos tipos de informação na palma da mão e isso tem impactado tanto a vida pessoal quanto profissional dos brasileiros.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em dezembro de 2016 o uso do telefone celular se consolidou como o principal meio de acesso à internet no Brasil, chegando a 92% dos lares brasileiros.

Uma vez que sete em cada dez brasileiros possuem um dispositivo mobile, podemos concluir que o ambiente organizacional foi significativamente afetado por essa nova realidade, fato que não pode mais ser ignorado pela área de Recursos Humanos.

Enquanto o RH tradicional ainda está fundamentado em ciclos anuais, comunicação impessoal e unilateral, o colaborador vivencia na sua vida privada experiências estimulantes e atrativas, customizadas a partir de seus próprios interesses e históricos de buscas. A comparação é inevitável!

As novas tecnologias estão permeando rapidamente os processos internos da companhia e mudando nossa forma de recrutar, treinar, comunicar, engajar e motivar os colaboradores nas organizações. Essa nova vida digital está forçando os profissionais a repensarem a forma de interagir e de propiciar experiências aos seus colaboradores.



Com a crescente melhora da experiência virtual, os colaboradores estão esperando uma experiência de trabalho tão atrativa e engajadora quanto em outros segmentos. É quase um caminho inevitável para RH experimentar novas tecnologias que propiciem feedback em tempo real, apps que facilitem e popularizem seus programas, meios de comunicação mais modernos, instantâneos e produtivos, ferramentas que facilitem e melhorem a experiência dos colaboradores.

Diante de todo este cenário, fica evidente que analisar as informações da sua força de trabalho passa a ser um ator crítico de sucesso no mundo digital. Para isso, as companhias hoje em dia têm à sua disposição soluções de Big Data Analytics para coletar dados de forma estruturada, afim de analisá-los de maneira preditiva, influenciando a tomada de decisão de forma consciente e segura.

Sabendo utilizar ferramentas de análises, a rotina corporativa tende a mudar e é importante que mude! Com a exigência de tomadas de decisões rápidas às questões que surgem diariamente nas companhias, estes dados – se olhados de maneira efetiva – podem embasar as decisões e possibilitar que ações sejam realizadas de maneira estratégica.

Os setores de RH das companhias precisam tomar decisões que impactam diversas ações internas. Por isso, ter nas mãos a segurança de tomadas de decisões mais assertivas e menos intuitivas é um importante ganho e que precisamos colocar em prática.

Nos últimos anos, pudemos ver como o varejo, as vendas, os serviços, a educação e o transporte foram transformados pela tecnologia e pela digitalização da experiência do cliente. Agora é a vez dos departamentos de Recursos Humanos.

(*) Mariane Guerra é vice-presidente de Recursos Humanos da ADP.

Fonte: Start-se, por Mariane Guerra

‘Li, reli. Não entendi’, escreve juiz de MT em decisão.

O juiz Paulo Roberto Brescovici, titular da 3ª Vara do Trabalho de Cuiabá (MT), proferiu um despacho direto e no mínimo inusitado em uma ação trabalhista: “Li, reli. Não entendi”. A decisão para um pedido de acompanhamento de perícia ganhou repercussão no meio jurídico em Mato Grosso.

O despacho da última quarta-feira, dia 14, é referente a um processo que um trabalhador move contra a Ambev por insalubridade. Ao GLOBO, o juiz explicou que não teve intenção de ofender ninguém e que realmente não entendeu o pedido do advogado da defesa.

— Não foi um demérito do advogado, acho que foi uma deficiência minha mesmo na compreensão. Eu não entendi o que ele estava pedindo. Não entendi se queria acompanhar a perícia ou que um terceiro acompanhasse. Daí presumi que ele queria acompanhar. Mas ele não precisa de autorização judicial a não ser que haja impedimento – explicou Brescovici, que na decisão deu prazo de cinco dias para o advogado explicar melhor o pedido.

O juiz justifica que procura ser objetivo nas decisões e escrever com mais informalidade, já que o judiciário é criticado por usar uma linguagem muito rebuscada e formal.



— Se eu tivesse que proferir essa decisão novamente, eu a proferiria. Eu tenho em mente que ela não foi ofensiva. Eu acho que não é uma decisão para uma repercussão. Talvez seja porque três verbos juntos dizem muito mais uma sentença inteira – afirmou.

A solicitação para acompanhamento da perícia feita pelo advogado de defesa Wanderson Vasconcelos de Moraes não está disponível para consulta no processo judicial eletrônico do tribunal. A assessoria do TRT-MT informou que o juiz não autorizou a divulgação do documento. Procurado, o advogado não foi localizado pela reportagem.

(0001361-86.2017.5.23.0003)

Fonte: O Globo, por Adriana Mendes

Ex-sócio responde por débitos trabalhistas da empresa.

A 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) julgou procedente o recurso da Mit Transportes Marítimos e Internacionais Ltda que requeria a inclusão de um ex-sócio em execução de natureza alimentar. Após diversas tentativas de cobrança do crédito em face da empresa executada, o juízo de primeira instância desconsiderou a personalidade jurídica da sociedade e direcionou a execução para os sócios. O colegiado acompanhou, por unanimidade, o voto do relator do acórdão, desembargador Evandro Pereira Valadão Lopes.

A empresa defendeu a inclusão do ex-sócio, alegando que o artigo 1.932 do Código Civil preconiza que sua saída não o exime das responsabilidades das obrigações sociais anteriores até dois anos após a averbação de seu afastamento.

O ex-sócio afirmou que ingressou na sociedade executada em 23/2/1988, tendo se afastado em 8/10/1989, com o arquivamento do ato societário na Junta Comercial de São Paulo (Jucesp).

O colegiado verificou que o ex-sócio só formalizou a retirada da sociedade após a extinção do contrato de trabalho do trabalhador. “Os sócios que saem da sociedade continuam a responder pelas obrigações sociais perante terceiros, mas sempre limitada a responsabilidade àquelas obrigações contraídas até o momento da saída. Ora, os pedidos formulados pelo autor são concernentes a parcelas inadimplidas no curso de sua relação contratual, como diferenças de FGTS, férias e serviços extras... num total de 1.704 horas”, verificou o relator do acórdão.

A decisão modificou sentença proferida pela 1ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro.

Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT.

(0091200-88.1990.5.01.0001)

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região Rio de Janeiro, 19.03.2018

Ao menos 30 decisões obrigam pagamento de contribuição sindical após a reforma.

Entidades sindicais já conseguiram pelo menos 30 decisões judiciais obrigando que trabalhadores da categoria paguem contribuição sindical obrigatória, mesmo com regra contrária da reforma



trabalhista (Lei 13.467/2017). Desde que a regra entrou em vigor, tornando a contribuição facultativa, a questão tem sido judicializada em todo o país.

Nos tribunais regionais do trabalho, as decisões garantindo a contribuição aos sindicatos se multiplicam, conforme levantamento elaborado pela Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB).

Na sexta-feira (16/3), o TRT da 15ª Região (Campinas-SP) atendeu pedido do Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Campinas e determinou que o município recolha a contribuição.

De acordo com o juiz convocado Marcus Menezes Barberino Mendes, a mudança, “através de lei ordinária, abala a segurança jurídica e a confiança do cidadão na Constituição e no sistema de limitação tributária, afetando, também, a organização do sistema sindical, na medida em que cria empecilhos ao exercício da liberdade sindical, por fazer cessar abruptamente a sua principal fonte de custeio”.

Outro membro da corte, o desembargador Luís Henrique Rafael, da Seção de Dissídios Coletivos, também já criticou a reforma em uma de suas decisões. Para ele, a nova lei “tem claro objetivo de desorganizar o sistema sindical vigente no Brasil”.

A CSB — entidade que reúne mais de 800 sindicatos — prevê ainda uma enxurrada de ações de cobrança que, segundo a central, pode entupir o Judiciário. Isso porque, com o direito reconhecido, haverá uma ação de cobrança contra cada empresa que deixar de pagar a contribuição. Nesse caso, a central acredita que, além da taxa, a empresa que vier a ser condenada tenha de pagar uma multa de dez vezes o valor que deveria ser recolhido.

Para a maioria das autoras, a norma é inconstitucional por alterar tributo. “Seguindo a linha de comando da Lei 13.467/17, podemos considerar que foi revogado o art. 3º, do CTN e que a partir de agora também temos a faculdade de pagar IPTU, IPVA, ICMS, INSS, ISS, IR, ISSQN, IPI, IOF, II, ITR, ITBI?”, comparou a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos ao apresentar a ADI 5.892 no Supremo Tribunal Federal.

A corte já reúne 14 ações contra o fim da contribuição sindical — uma delas, inclusive, apresentada por uma entidade patronal.

Fonte: Revista Consultor Jurídico

Empresas se mobilizam para combater assédio sexual.

Há pouco mais de um ano, a publicitária Duda Borelli foi contratada como analista de marketing em uma startup do setor financeiro, onde seria responsável por gestão de redes sociais. Em seus primeiros contatos e reuniões com o novo chefe direto, percebeu que o superior a tratava de forma pouco profissional, lançando olhares demorados para o seu corpo, fazendo elogios frequentes e comparando-a com a própria mulher.

“Já nos primeiros dias, ele me convidou para sair e tomar uma cerveja, mas achei um pouco forçado e fora de contexto”, diz. Com o passar das semanas, Duda percebeu que o comportamento ‘atirado’ se estendia a outras colegas de trabalho, ao mesmo tempo em que se retraiu no relacionamento

com o chefe. “Comecei a agir de forma mais fria no trato e a me policiar no que vestia e em como falava”, conta.

A mudança de comportamento teve consequências: aos poucos, a publicitária começou a ser excluída de reuniões e decisões que diziam respeito à sua área. Foi quando ela decidiu ir ao departamento de recursos humanos denunciá-lo – não exatamente por assédio sexual, mas pela maneira como estava sendo afastada do processo de trabalho.

O executivo que a contratou ouviu e acreditou em seu relato, mas nada aconteceu após a denúncia. “Comecei a ser ignorada pelos diretores homens da empresa, que deixaram até mesmo de me cumprimentar”, diz. A sensação de insegurança e impotência fez com que, menos de três meses depois de ser contratada, Duda decidisse sair da empresa, deixando claro o motivo de seu desligamento.

Longe de ser exceção, casos como o da publicitária são frequentes no Brasil. O Ministério Público do Trabalho (MPT) estima que 52% das mulheres economicamente ativas já foram vítimas de assédio sexual no país. Por medo, constrangimento ou desconhecimento, a maioria desses casos não é denunciada. Muitos não chegam ao abuso físico, mas nem por isso deixam de ser enquadrados na categoria de assédio.

Uma cartilha publicada no ano passado pelo MPT, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho, esclarece que há dois tipos principais: por chantagem, quando há exigência de uma conduta sexual em troca de benefícios, ou por intimidação, quando há provocações sexuais ofensivas ou de humilhação no trabalho. Em ambos os casos, o comportamento precisa ser insistente.

Valdirene Silva de Assis, coordenadora nacional do Coordigualdade, órgão do MPT para a promoção de igualdade de oportunidades e eliminação da discriminação no trabalho, explica que o número de denúncias dobrou em 2017 em relação ao ano de 2012, graças ao aumento do debate internacional sobre o tema e à profusão de campanhas de conscientização. Por outro lado, há desdobramentos dessas situações que deixam as vítimas em dúvida sobre a natureza do crime. “Muitas vezes, um assédio sexual malsucedido ou rejeitado pode incorrer em discriminação ou assédio moral, caso a empresa não dê suporte à vítima”, afirma.

Esses são alguns dos motivos pelos quais o desafio de mensurar o tamanho do problema persiste. A subnotificação é outro problema enfrentado por órgãos como o MPT. Um dos poucos levantamentos quantitativos sobre o assédio sexual no país foi publicado no ano passado pelo Grupo de Planejamento, uma entidade sem fins lucrativos que ouviu 1.400 profissionais do mercado de publicidade e propaganda em São Paulo. Nesse setor, 67% das mulheres e 52% dos homens revelam já terem sido vítimas de assédio sexual, enquanto 97% já presenciaram alguma situação do tipo em seu ambiente de trabalho.

A maioria das mulheres também precisou conviver com piadas machistas e comentários constrangedores sobre seus corpos – o que nem sempre configura assédio, mas revela a intimidação sexual nas empresas do setor. “Nossa cultura de trabalho por muito tempo definiu que esses processos e relações são naturais. As empresas e seus líderes precisam assumir uma posição contra o assédio, para que os funcionários saibam que a tolerância é zero e que os casos serão ouvidos e investigados”, afirma Ana Cortat, conselheira do Grupo de Planejamento.

O aumento dos casos denunciados, que colocam as empresas em risco jurídico e reputacional, têm levado muitas companhias a reforçar seus programas de prevenção e combate ao problema. A ICTS

Outsourcing, por exemplo, que desenvolve canais de denúncia externos, viu a demanda anual dobrar desde 2014. O sócio-diretor Cassiano Machado explica que os canais são apenas a ponta de um processo que compreende também ações preventivas de informação, implementação de códigos de ética e conduta formais.

Quando uma reclamação chega ao canal, o ideal é que todos os outros passos já tenham sido dados pela empresa. “A partir da denúncia, iniciamos um processo de apuração e verificação que avalia comunicações corporativas diretas e indiretas e até informações obtidas em pesquisas de clima”, afirma. Se a investigação concluir que houve o assédio, a empresa pode decidir por desde orientar o profissional até demiti-lo por justa causa.

A demissão é a medida punitiva adotada pela empresa Stefanini IT Solutions ao encontrar casos de assédio sexual comprovado. No ano passado, a empresa de 13 mil funcionários implementou um programa de compliance, que reforçou o código de ética da empresa e criou um canal de denúncia anônimo para que funcionários pudessem comunicar problemas como assédio sexual e moral. “Ajudou muito na prevenção, já que tivemos casos no passado e as pessoas deixavam de denunciar porque tinham vergonha de falar abertamente sobre o assunto”, afirma Washington Souza, gerente executivo de governança da empresa.

O canal passa por auditorias frequentes e investiga todas as denúncias que recebe, observando o comportamento do acusado no histórico de imagens das câmeras internas, além de sua comunicação via e-mail e chats. “As denúncias são poucas, mas quando o assédio é comprovado, o funcionário é desligado”, diz Souza. Além do canal de denúncia, a empresa usa a TV corporativa para reforçar a cultura anti-assédio e promove treinamentos periódicos para todos os funcionários.

Os treinamentos têm sido uma alternativa popular entre as empresas que querem prevenir o assédio no ambiente de trabalho, explica Robson Vitorino, sócio-fundador da Maxta, que promove cursos sobre o tema. Ele conta que, nos últimos dois anos, vem crescendo o interesse no treinamento sobre assédio sexual e moral, que hoje é um dos mais vendidos pela empresa. “Trabalhamos com duas ações, a de despertar a consciência moral e a de relembrar o risco das punições”, explica. “Muitas empresas pautam seus códigos de conduta na cultura do medo, mas a parte mais negligenciada e que traz resultados de médio e longo prazo é a construção dessa consciência”, diz.

Uma das medidas para engajar funcionários com essa cultura é torná-los responsáveis pelas situações que presenciam ou das quais tenham conhecimento. Em companhias como a TransUnion Brasil, todos os gestores têm a obrigação de comunicar qualquer fato suspeito, e a convivência pode resultar em ações administrativas e até demissão.

“É responsabilidade do líder respeitar e fomentar o ambiente seguro, por isso não é aceitável conviver com uma situação de assédio”, diz Alfredo Ribeiro, diretor de recursos humanos da empresa, que também conta com um canal de denúncias anônimo e treinamentos anuais sobre o código de conduta.

Fonte: Valor Econômico, por Vívian Soares

Treinamentos isolados não resolvem a questão do assédio sexual no trabalho.

Treinamentos corporativos podem ser paliativos contra o assédio sexual no trabalho, mas as melhores medidas de prevenção são as de longo prazo, que estimulam a inclusão e a diversidade de



gênero. A conclusão é de um estudo realizado pela professora Vicki Magley, da Universidade de Connecticut, que no ano passado publicou um artigo na revista “Scientific American” questionando a eficiência de políticas e códigos de conduta que não saem do papel.

Vicky explica que um dos problemas com a recente atenção que o tema ganhou com casos divulgados na mídia é a dúvida em relação ao próprio conceito de assédio – em situações como o do produtor Harvey Weinstein, a abordagem muitas vezes envolvia contato físico e ameaças. “Isso não corresponde com a maioria das experiências que as mulheres vivem no trabalho, que são muito mais ambíguas e sutis”, diz.

Situações como piadas machistas e comentários inapropriados podem estar em uma zona cinzenta do que é considerado assédio, mas constroem um ambiente hostil que gera consequências negativas para a cultura corporativa, afirma a professora. “A empresa pode até ter políticas dizendo que o assédio é errado, mas se não colocá-las em prática, nada vai mudar”, diz. O silêncio de gestores e líderes sobre o problema, segundo ela, gera silêncio também nas vítimas – sem provas de que o sistema funciona, elas jamais estarão confiantes o suficiente para denunciar a agressão.

Ela salienta também a necessidade de que as organizações trabalhem para ter mais paridade de gênero em posições executivas. “Se as mulheres não estão representadas, elas não se sentem valorizadas”, diz. Isso acaba se estendendo também para a visão que os homens têm delas.

Valdirene Assis, coordenadora do Coordigualdade, do Ministério Público do Trabalho, afirma que a cultura machista no trabalho permite que ações lesivas sejam constantemente toleradas. “A falta de ação da vítima não significa concordância, mas um ambiente opressor que indica a gravidade da situação”, diz. O desconhecimento sobre o conceito de assédio e também sobre quem pode ser considerado assediador – não só um chefe direto, mas também colegas, outros superiores, clientes e até fornecedores – contribuem para o silêncio e à escassez de denúncias sobre o tema.

Fonte: Valor Econômico, por Vivian Soares

Ação contra fim da contribuição sindical deve alegar inconstitucionalidade.

Questionamentos sobre o fim da contribuição sindical obrigatória — previsto na Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista — devem ser feitos por alegação de inconstitucionalidade. Se no pedido de liminar esse ponto não é levantado, então a ação deve ser rejeitada.

Esse foi o entendimento do juiz Marco Antonio Miranda Mendes, da 2ª Vara do Trabalho de Dourados (MS), ao negar pedido do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Couro para que uma empresa fosse obrigada a voltar a impor a contribuição sindical obrigatória aos empregados.

“O deferimento do pedido liminar (emissão de guias sem prévia autorização dos trabalhadores), como já dito, encontra-se diretamente ligado à prévia análise da inconstitucionalidade da lei citada. Acresce que não houve pedido de que tal análise fosse efetuada via liminar, o que, por si só, já seria suficiente para a rejeição da medida”, afirmou o juiz.

O magistrado ainda ressaltou que o sindicato deixou de seguir o novo Código de Processo Civil ao não demonstrar a probabilidade de ter o direito que pedia na liminar.

“Mesmo porque o deferimento dos pleitos está diretamente ligado à declaração de inconstitucionalidade de texto de lei, o que, a meu ver, tal questão desafia uma cognição mais



esclarecedora dos fatos, o que somente poderá ser verificado com a apresentação da defesa e regular produção de provas em sede de instrução processual”, finalizou Miranda Mendes.

Mudança polêmica

Apesar do que determina a Lei 13.467/2017, alguns magistrados têm aplicado entendimento diverso e mantido a contribuição sindical. O desembargador Luís Henrique Rafael, do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP), por exemplo, além de divergir da nova lei, aproveitou para criticá-la em uma de suas decisões. Para ele, a reforma trabalhista “tem claro objetivo de desorganizar o sistema sindical vigente no Brasil”.

As mudanças na legislação trabalhista também são alvo, até o momento, de 20 ações no Supremo Tribunal Federal. O fim da contribuição sindical obrigatória é alvo de 14 delas. Todas alegam que a verba tem natureza jurídica tributária e, por isso, só poderia ser modificada por meio de lei complementar.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, por Fernando Martines

Coparticipação do empregado no custeio do auxílio alimentação afasta a natureza salarial do benefício.

Segundo jurisprudência atual do TST, o caráter oneroso do auxílio-alimentação, consistente na coparticipação do empregado em seu custeio, é suficiente para afastar a natureza salarial da parcela. Assim se manifestou a 9ª Turma do TRT-MG, em voto de relatoria da juíza convocada Olívia Figueiredo Pinto Coelho, ao julgar desfavoravelmente o recurso de um empregado dos Correios para manter a sentença que negou sua pretensão de integração do auxílio-alimentação no salário. É que ficou constatado que o trabalhador sempre sofreu descontos na folha como forma de coparticipação no benefício, levando ao reconhecimento da natureza indenizatória do auxílio e, conseqüentemente, à rejeição da sua integração ao salário.

O empregado insistia em que o auxílio-alimentação, pago a ele pelos Correios desde 1986, teria natureza salarial, devendo integrar a remuneração para todos os efeitos. Sustentou que a posterior filiação da empregadora ao PAT, em 1989, não alcança seu contrato de trabalho, em razão do direito adquirido, aplicando-se o entendimento contido na OJ nº 413 da SBDI-I do TST. Negou a ocorrência de descontos salariais a título de coparticipação desde o início da concessão do benefício, afirmando, ainda, que isso não alteraria a natureza salarial da parcela. Mas os argumentos do trabalhador não foram acolhidos.

Na decisão, a relatora ressaltou que o auxílio-alimentação, em regra, integra a remuneração para todos os fins, na forma prevista no art. 458 da CLT e na Súmula nº 241 do TST. Entretanto, esclareceu que, excepcionalmente, o benefício pode revestir-se de natureza indenizatória, em duas hipóteses principais: 1) através de previsão expressa em norma coletiva; 2) em razão da filiação da empregadora ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), instituído pela Lei nº 6.321/76 (OJ nº 133 da SBDI-I do TST). Mas, como frisou a juíza convocada, a jurisprudência admite, ainda, uma terceira situação: a coparticipação do empregado no custeio do benefício, desde que em valor não irrisório. É que a onerosidade da parcela afasta o caráter salarial. E, de acordo com a julgadora, essa foi justamente a hipótese ocorrida no caso.

Como observou a magistrada, o reclamante foi admitido em 27/07/1981, tendo recebido o auxílio-alimentação desde outubro de 1986. E, desde setembro de 1986, as normas internas dos Correios



previram, expressamente, que o custeio do benefício seria compartilhado entre a empresa e o empregado, como de fato ocorreu, já que, desde o início, a empresa efetuou o desconto da cota-parte do trabalhador, conforme comprovado pelos documentos apresentados.

O fato de a EBCT (Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos) ter aderido ao PAT apenas 1988, quando o reclamante já vinha recebendo o benefício, não retira o caráter salarial da parcela, destacou a relatora. “Não se pode falar em direito adquirido, nem em alteração contratual lesiva, já que, desde sua criação, o auxílio-alimentação revestiu-se de natureza indenizatória. Nesse quadro, não se aplicando a OJ nº 413 da SBDI-I do C. TST, segundo a qual a adesão posterior do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT – não altera a natureza salarial da parcela, instituída anteriormente, para aqueles empregados que já percebiam o benefício”, explicou na decisão, registrando, por fim, que esse mesmo entendimento tem sido adotado no TST, ao julgar ações trabalhistas envolvendo a EBCT com a mesma discussão.

(0012257-24.2016.5.03.0152 RO)

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região Minas Gerais

A igualdade americana não combina com a aristocracia brasileira

Os brasileiros precisam de uma revolução nos costumes e na consciência.

Em sua coluna de hoje no GLOBO, Roberto DaMatta fala sobre algo que chama a atenção de qualquer brasileiro de classe média ou alta que vem morar nos Estados Unidos: a enorme independência deles em relação aos brasileiros, acostumados a um exército de empregados para os afazeres do cotidiano. Diz o antropólogo:

Nós reclamamos dos privilégios, das generosas e imorais aposentadorias e do exagero dos muitos assessores, secretários, motoristas e ajudas de custo ligados a cargos públicos, mas jamais cogitamos de dispensar os nossos criados. Um dos meus vizinhos falava com ironia em folha de pagamento, tantos eram os seus serviços.

Uma das maiores estranhezas vividas por brasileiros nos Estados Unidos é a mais absoluta ausência de empregados domésticos. De pessoas que fazem coisas pequenas e rotineiras para nós.

Na América existem cleaning ladies — faxineiras horistas — mas são raras as empregadas multiuso (babás, cozinheiras, confidentes...) como as nossas, não obstante minha duvidosa certeza de que tudo está sempre mudando!

[...]

De fato, o que seria do sabido se não fosse o trouxa; do senhor se não fosse o escravo; do patrão se não fosse o empregado; e da “dona da casa” feminista e emancipada, se não fossem as suas criadas...

Em seguida, DaMatta relata alguns casos específicos, que mostram a diferença cultural entre os dois povos. Essa diferença é percebida por todo brasileiro que vive aqui nos Estados Unidos. É gritante! Uma família rica no subúrbio de uma cidade americana vive basicamente da mesma forma que uma família normal, de classe média.



O sujeito pode ter uma Ferrari na garagem, uma casa grande, mas é provavelmente ele que cuida do lixo, da louça, das roupas.

Alguns podem contratar umas cubanas, especialmente na Flórida, é verdade. Mas dificilmente será em tempo integral, para fazer de tudo, como costuma acontecer no Brasil, onde há dependência para empregada doméstica até em apartamento de dois quartos, além de elevadores de serviço para segregar os empregados.

É realmente como vemos nos filmes: um casarão de “bacana”, mas nenhum empregado fixo, uma baby-sitter que é a filha adolescente da vizinha contratada por hora para ajudar com os filhos pequenos, e talvez uma firma de faxina que faz o trabalho mais pesado semanalmente. E só. Para eventualidades na casa, há o “handy-man”, mas a maioria aprende a se virar no básico, a consertar coisas, fazer reparos etc.

E essa autonomia vem desde cedo. As crianças aprendem que precisam ajudar, participar, cuidar da louça, arrumar o próprio quarto, ser independente. No meu condomínio, canso de ver crianças de uns quatro anos pedalando sozinhas, alguns vão para a escola dessa forma nessa idade. Filhos de ricos trabalham como caixa de supermercado sem qualquer constrangimento ou vergonha, pois é trabalho honesto e estão absorvendo valores importantes.

Não é crime, claro, ter vários empregados, e existem muitos fatores que explicam esse hábito no Brasil, sendo o principal deles o custo mesmo. Como há um exército de desempregados, gente com pouca ou nenhuma qualificação, o salário desse serviço é baixo. E não se muda isso com lei, com mais privilégios para as domésticas, como pensa a esquerda. Isso gera apenas mais desemprego ou informalidade.

É uma questão cultural também, além do mecanismo de incentivos. Muito americano poderia perfeitamente pagar para ter empregados fazendo suas coisas, mas isso nem passa por suas cabeças. Algum economista liberal poderá argumentar que isso é desperdício, pois seu tempo seria melhor empregado em atividades em que tem vantagem comparativa, mas esse argumento economicista ignora outros aspectos da coisa.

O historiador Victor Davis Hanson, por exemplo, acredita que manter atividades braçais caseiras, ou na fazenda em seu caso, ajuda a manter o sujeito humilde e com os pés no chão, sem se perder em abstrações típicas da elite intelectual que vive numa bolha, sem contato com o mundo real. Os filósofos gregos eram também soldados, como Sócrates e tantos outros. DaMatta conclui:

Já o nosso etnocentrismo toma como natural a presença de ter alguém que faça coisas para nós, garantindo o eixo superior/inferior que é central para o nosso estilo de vida. Será que, sem criados, não sabemos quem somos? Falar em reforma ou intervenção sem enxergar essa matriz hierárquica e interdependente, que junta protocolos oficiais com elos pessoais, é querer continuar enxugando gelo.

A esquerda caviar adora odiar a América, terra do capitalismo ganancioso, da “exploração” em nome do lucro. Essa turma ignora que é aqui onde se encontra mais igualdade, não material, pois somos todos diferentes em nossas habilidades e produtividade, mas em tratamento ou oportunidade básica de vida. Com crédito farto e barato, menos burocracia e regulação, quem quer trabalho normalmente o encontra, e pode levar uma vida razoavelmente digna.



Pode ter um carro decente na garagem, uma casa financiada por hipoteca acessível, e será cidadão da mesma forma que o outro, numa casa maior e com um carro mais luxuoso, mas que oferece basicamente o mesmo fim. E ambos vão tirar o próprio lixo, cuidar da própria roupa, lavar a própria louça na máquina, colocar os próprios filhos para dormir, depois de buscá-los no colégio (ou quando chegarem no mesmo ônibus). Um será apenas Bill, e o outro Paul.

Talvez essa visão igualitária seja mesmo insuportável para membros da elite “progressista” brasileira, acostumados a um séquito de empregados, que além de fazer tudo para eles, ainda os tratam com enorme deferência aristocrática, massageando o ego de quem precisa se sentir poderoso e superior.

Deixo isso para reflexão, especialmente aos que detonam o capitalismo americano.

E agora preciso ir, pois tenho ainda que fazer meu almoço, lavar minha roupa, colocar o bebê para dormir e retirar o lixo...

Rodrigo Constantino na Gazeta do Povo

https://jornaldoempreendedor.com.br/destaques/politica-e-economia/a-igualdade-americana-nao-combina-com-a-aristocracia-brasileira/?mc_cid=757503df54&mc_eid=8440203103

A reforma não legalizou a fraude.

Com as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista, pairam no ar muitas dúvidas e incertezas, algo compreensível quando se altera de forma profunda a legislação vigente, mas que, no caso das mudanças na CLT, se agravam, pois o projeto de lei que a originou tramitou no Congresso Nacional pelo regime de urgência e não previu prazo razoável de assimilação antes de entrar em vigor, somada às equivocadas notícias divulgadas pela mídia e redes sociais, o que criou uma norma que poucos compreendem.

Um exemplo é a preocupação dos profissionais de terem seus contratos de trabalho substituídos por um de “PJ” (pessoa jurídica) ou se tornar “autônomo”, condições supostamente reforçadas e validadas pela nova lei.

Ocorre que se o “PJ” ou “autônomo” possuir horário de entrada e saída, receber ordens e tiver seu trabalho fiscalizado por um chefe, estamos, na realidade, diante de tentativa de mascarar verdadeira condição de empregado, o que, certamente será reconhecido pela Justiça mesmo após a “Reforma Trabalhista”, que não alterou os requisitos da relação de emprego.

Segundo a legislação vigente, é considerado empregado todo profissional que trabalhar de forma não eventual (habitualidade), mediante remuneração (onerosidade), sem poder se fazer substituir por outro (pessoalidade) e recebendo ordens (subordinação).

O verdadeiro autônomo é livre para organizar sua atividade e definir como será executada a prestação de serviços, não possuindo jornada definida. Tudo que fugir desse quadro estará fora da lei. Presentes os quatro requisitos acima (habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação), independentemente da existência de contrato de prestação de serviços, é possível pleitear na Justiça férias mais 1/3, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado, FGTS e multa de 40%, horas extras, equiparação salarial, dano moral e demais direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho.



Em relação ao trabalhador terceirizado, também se verifica a mesma situação, ou seja, se houver subordinação e pessoalidade com o tomador dos serviços, características incompatíveis com a legítima terceirização, será descaracterizada essa condição e declarado o vínculo de emprego diretamente com a empresa que se beneficia dos serviços prestados, que passará a ocupar a posição de empregador, com o consequente pagamento de todos os direitos concedidos aos seus empregados, como salários, participação em lucros e resultados (PLR) e benefícios.

Importante destacar também que, apesar de não divulgado pelos meios de comunicação, a Reforma Trabalhista manteve intactos dois importantes dispositivos da CLT, quais sejam, o artigo 9º, que considera nulo qualquer expediente que vise desvirtuar, impedir ou fraudar as normas trabalhistas, e o artigo 468, que só permite as alterações das condições pactuadas por mútuo acordo, e ainda assim desde que não resulte, direta ou indiretamente, prejuízos ao profissional.

Assim, mesmo se aplicando a lei recém-aprovada, as regras de proteção permanecem vigentes, o que não poderia ser diferente porque encontram previsão na Constituição Federal, em Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho, a OIT, e nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, pelo que é incorreto afirmar que a nova legislação tenha legalizado a fraude.

(*) Paulo Woo Jin Lee é sócio do escritório Crivelli Advogados Associados.

Fonte: Diário Comércio Indústria & Serviços, por Paulo Woo Jin Lee

Reforma trabalhista e o novo acordo extrajudicial.

A lei 13.467/17 traz para o processo do trabalho a sistemática de homologação extrajudicial de acordo, como deflui do artigo 855-B. Dispõe que se trata de um procedimento de jurisdição voluntária.

É preciso pontuar que a homologação extrajudicial referida não constitui uma novidade para o ordenamento jurídico processual brasileiro, pois já constante do artigo 57 da Lei 9.099/95 e também do artigo 725, VIII, do NCP.

Na fase inicial da lei 9.099/95, já se tentou preencher o vazio da CLT com a disposição do artigo 57 da mesma lei 9099/95, tentativa repudiada a partir do famigerado argumento do silêncio celetista eloquente, e da vigilância e cuidado que se tem com o crédito irrenunciável trabalhista.

Naquela época, era muito prematuro pensar que as partes pudessem bater às portas da Justiça do Trabalho com uma conciliação pronta clamando unicamente pela homologação.

O tempo passou, e o próprio legislador cuidou de criar uma previsão própria para a CLT, sem se precisar pedir artigo emprestado da lei dos juizados especiais. Agora, pode.

De acordo com o artigo 855-B, o acordo extrajudicial virá pronto, definido, traçado, apenas para homologação na Justiça do Trabalho, tendo início por petição conjunta e representação por advogado.

Houve, sem dúvida, uma nova mitigação do jus postulandi, previsto no artigo 791 da CLT e Súmula 425 do TST, já que é exigida a representação das partes por advogado. Não pode haver representação por advogado conjunto.



A petição conjunta aí exigida enfrentará a problemática prática do sistema PJe, que não foi pensado para o peticionamento conjunto. O legislador, provavelmente, quis evitar figura já repudiada e conhecida da comunidade trabalhista, a colusão, artigo 142 do NCPC.

A saída será a assinatura conjunta e o posterior escaneamento da petição.

O artigo 855-C dispõe que o manejo da sistemática supra não prejudica o prazo de 10 dias para pagamento das verbas rescisórias, artigo 477 § 8º da CLT. Foi um singelo recado do legislador para a empresa que se apressar em ajuizar pedido de homologação de acordo extrajudicial, imediatamente após a dispensa do empregado, apenas para se livrar da multa do artigo 477, confiando que não deveria pagar as rescisórias no prazo da lei (10 dias), pois submeteu toda a discussão à conciliação.

Esse argumento não vale, disse o legislador. Independentemente do pedido de homologação do acordo, as verbas rescisórias deverão ser pagas em seu prazo legal.

O artigo 855-D, por sua vez, dispõe que em 15 dias a contar da distribuição, o juiz analisará o acordo e poderá designar audiência para oitiva das partes, em especial, do reclamante.

Caso entenda desnecessária a audiência, poderá o juiz homologar a avença trazida pelas partes. Poderá, ainda, indeferir prima facie o pedido manifestamente ilegal ou inadmissível.

Já nesse momento, há entendimento no sentido de que deve haver aplicação do artigo 88 do NCPC, por força do artigo 769 da CLT (omissa quanto ao procedimento de jurisdição voluntária) pelo que, aos interessados compete o recolhimento das custas, à razão de 2% do valor do acordo, em guia própria, já no começo do processo, pena de indeferimento.

Partindo dessa premissa, poderá haver indeferimento do pedido, de plano, caso não se vislumbre a guia de custas já com a petição inicial. O tempo dirá se esse é o melhor caminho.

A petição inicial não é descrita na nova lei, que não dispõe sobre os seus requisitos. Sugere-se, pois, contenha ela a maior gama possível de informações sobre o contrato para que assim o juiz do trabalho se sinta confortável para a homologação.

Por oportuno, registre-se que o TRT/SP baixou recomendação com rol de diretrizes a serem observadas pelos juízes coordenadores do CEJUSC (Centro Judiciário de Solução de Conflitos Individuais) órgão que passa a ter competência para o processamento dos pedidos de homologação extrajudicial que lhes forem enviados pelas varas do trabalho, naquela região.

Dentre tais diretrizes, há uma que dispõe que petição inicial deve conter os mesmos dados formais exigidos para as iniciais em geral (nome completo, rg, cpf, ctps, etc).

Exigiu o TRT/SP também, informações vitais para a homologação como: valor do acordo, forma de pagamento, cláusula penal, valor da causa, responsabilidade pelos recolhimentos fiscais e previdenciários.

O artigo 855-E dispõe que haverá suspensão do prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados, ou seja, apenas os títulos trabalhistas elencados na petição inicial estarão com a prescrição suspensa.



Há uma pequena incoerência da lei.

Isso por que, em geral, se o pedido consta da exordial e há a extinção do processo sem mérito, como no caso do arquivamento, haverá, em verdade, a interrupção do prazo prescricional e não a sua suspensão. Esse talvez seria o caminho mais acertado, e mais consentâneo com a proteção trabalhista ao hipossuficiente empregado.

Houve, talvez, o mesmo tratamento conferido pelo artigo 625-G que manda suspender o prazo prescricional quando rejeitada a conciliação no âmbito da Comissão de Conciliação Prévia.

De todo modo, o parágrafo único do artigo 855-E estabelece que o prazo prescricional voltará a fluir no dia seguinte ao do trânsito em julgado que negar a homologação do acordo (negativa esta que constitui decisão terminativa, ou seja, uma extinção do processo, sem mérito).

É bem verdade que referido preceptivo legal, no afã de dispor sobre suspensão de prescrição, como acima demonstrado, termina por deixar claro que o juiz poderá negar a homologação do acordo, assim como previsto em entendimento já pacificado pela jurisprudência do TST, Súmula 418.

A decisão que nega a homologação tem natureza de sentença, e portanto, pode ser atacada por recurso ordinário, por aplicação subsidiária do artigo 723 do NCPC, cujo processamento atrai a verificação de todos os pressupostos extrínsecos e intrínsecos de admissibilidade recursal.

A decisão que acolhe a homologação, poderá ser exarada na forma do artigo 723 parágrafo único do NCPC, pelo que, carece de fundamentação detalhada mas deve fixar o alcance da quitação conferida pelo trabalhador, que, entendo, pode ser passada na forma da OJ 132 SDI-2 do TST, ou seja, total e plena, salvo disposição em contrário pelas partes.

Entendo que não cabe recurso contra a decisão que homologa o acordo, por aplicação analógica do artigo 832 da CLT e Súmula 259 do TST, e assim, apenas poderá ser manejado recurso pela União ou ação rescisória pelas partes na forma do artigo 836 CLT e 966 do NCPC.

No entanto, já neste momento inicial há corrente doutrinária defendendo que a quitação não pode ser ampla, pois feita com base no artigo 515, III, do NCPC.

Segundo essa corrente, apenas a quitação dada com base no inciso II do mesmo dispositivo supra é que pode envolver a amplitude anunciada pelo parágrafo 2º do mesmo artigo.

Abondando essa tese, referida corrente se apegua, ainda, ao artigo 843 do código civil que dispõe que a transação deve ser interpretada de forma restritiva.

O acordo descumprido faz iniciar fase executiva, na forma do artigo 876 CLT e artigo 515 III do NCPC. O credor deverá iniciar a fase executiva com memória atualizada do crédito. Por ter havido necessária representação por advogado, e a partir da nova dicção do artigo 878 da CLT, não caberá, nesses casos, iniciativa do magistrado para início da execução.

O TRT/SP dentre as diretrizes já referidas supra entendeu que nos procedimentos de homologação de acordo extrajudicial será incabível expedição judicial de alvará para FGTS e seguro desemprego, partindo da premissa de que não se trata de processo contencioso e sim jurisdição voluntária.



Entendo que não há empecilho para o deferimento de alvará pelo juiz do trabalho em prol da conciliação por que não houve restrição pelo legislador, podendo ser aplicado à hipótese o artigo 720 do NCPC, por força do artigo 769 da CLT.

Por fim, e em atendimento ao propósito desse texto que é analisar aspectos práticos da nova sistemática trazida pela reforma, pontuo que em minha ligeira passagem CEJUSC Baixada (órgão de conciliação da Baixada Santista do TRT/SP) no começo de 2018 pude perceber que a moda já pegou.

Nas 3 mesas de conciliação ali dispostas havia, em média, 5 processos por dia, em que as partes pleiteavam a homologação extrajudicial trabalhista tratada pela reforma. De operador de máquina à babá, com 1, 2 ou 15 anos de contrato, apareceu tudo.

Na prática, parece grosseria anunciar para a réu pagador, no meio de um processo de homologação extrajudicial, que vai haver homologação com quitação total da relação jurídica mas apenas a quitação restrita das parcelas elencadas na petição inicial.

Parece que as empresas entenderam a boa nova do legislador. E a sistemática em comento foi sim para simplificar o caminho para a tranquilidade da empresa: ter uma quitação imortal sobre a discussão para que possa dormir tranquila, doravante.

A cautela e o bom senso do juiz do trabalho é premissa que se impõe, também nessa hora. Não se pode dizer que não é cabível homologação com quitação geral. O juiz do trabalho continua tendo a oportunidade de analisar cada caso em concreto para se sentir confortável com quitação geral ou oferecer para as partes apenas a quitação pelo objeto do processo.

Elementos como, contratos longo, com salários altos, mas homologação por valores pífios, talvez possa ser um elemento que inviabilize a incidência da quitação total de toda a relação jurídica.

Vamos acompanhar.

(*) Josley Soares é Juiz do Trabalho do TRT/SP. Professor de Direito e Processo do Trabalho do Curso Ênfase e Autor, palestrante.

Fonte: JOTA, por Josley Soares

Época de regularização das grandes, médias e pequenas empresas

Por: Edison Carlos Fernandes(*)

A aprovação das demonstrações financeiras da empresa pelos sócios compartilha a responsabilidade dos administradores.

É ideia frequente que no Brasil o ano só começa após o Carnaval.

Sabemos que isso não é bem verdade, mas o fim da festa do Rei Momo marca o início da temporada de prestação de contas das empresas. Passadas a terça-feira Gorda e a quarta-feira de Cinzas, o que vemos engordar são os jornais, com a publicação das demonstrações contábeis das companhias abertas, que prepara a realização das assembleias.



Trata-se da temporada de regularização da empresa no que diz respeito ao ano anterior.

Acontece que essa necessidade de prestação de contas e de regularização societária não existe somente para as companhias abertas ou para as empresas de grande porte.

Nesse particular, a lei é a mesma para todo e qualquer tipo ou porte de empresa: os números do exercício social devem ser submetidos à deliberação dos sócios até o último dia do quarto mês após o seu término – normalmente, 30 de abril.

Em outras palavras, a aprovação das contas (contabilidade) do ano anterior e a deliberação sobre a destinação do resultado do exercício passado são mandatárias também para as médias e pequenas empresas, mesmo que companhias de capital fechado ou sociedades limitadas. E a falta dessa regularização traz sensíveis impactos para os administradores e para os sócios das empresas.

Em primeiro lugar, a aprovação das demonstrações financeiras da empresa pelos sócios compartilha a responsabilidade dos administradores. Uma vez que os sócios concordam com a prestação de contas dos diretores, estes últimos não poderão ser demandados por aqueles se houver algum desentendimento sobre a condução da empresa, sobre as decisões tomadas na escrituração das atividades comerciais e sobre o destino dado ao resultado (lucro ou prejuízo).

A aprovação da contabilidade também pode ser invocada em conflitos societários. Considerando que todos os sócios tenham concordado com a forma como o patrimônio e o lucro (prejuízo) da empresa foram, ao fim do exercício social, definidos, não poderá um sócio, em momento posterior, questionar a composição do lucro (prejuízo) ou as transações efetuadas na empresa perante os administradores e os próprios sócios. Em uma retirada de sócio, por exemplo, o valor patrimonial (contábil) da empresa será aquele determinado na contabilidade, devidamente aprovada por todos os sócios.

A regularidade societária também protege a empresa perante terceiros. De um lado, a aprovação das demonstrações contábeis pode propiciar melhores condições de financiamento, tendo em vista que o analista de crédito do banco terá mais confiança nos números apresentados. Maior confiança no patrimônio da empresa significa menor custo de capital.

Além disso, de outro lado, a deliberação sobre a destinação dos lucros garante os dividendos pagos aos sócios, que, inclusive, pode ter ocorrido durante o ano – não necessariamente concentrado no fim do exercício.

Comprovados os dividendos recebidos, os sócios poderão se beneficiar do seu tratamento tributário, qual seja, a isenção do imposto sobre a renda.

A contabilidade aprovada pelos sócios também pode servir como "comportamento concludente de contrato", isto é, como demonstração de que a empresa manifestou sua vontade na conclusão de um contrato. Mas isso é uma outra história que fica para uma próxima vez...

*Edison Carlos Fernandes é advogado do escritório Fernandes, Figueiredo, Françoso e Petros Advogados.

<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI275979,91041->

Epoca+de+regularizacao+das+grandes+medias+e+pequenas+empresas



A nova disciplina da gratuidade de Justiça na reforma trabalhista.

Com o advento do novo Código de Processo Civil, grande parte da disciplina da gratuidade de Justiça foi retirada da Lei 1.060/50 — ainda em vigor com pouquíssimos dispositivos — e incluída ao texto do código.

No entanto, o tema sempre foi carente de uma regulamentação exaustiva e coube à jurisprudência e doutrina aparar as arestas necessárias à melhor interpretação do benefício, seja no processo civil ou no processo do trabalho.

A reforma trabalhista assumiu o encargo de dar alguns novos passos rumo à modernização do instituto da gratuidade de Justiça. Nem é preciso dizer que a nova disciplina prevista nos artigos 98 a 101 do CPC é aplicável aos processos do trabalho, já que o artigo 15 do próprio código é expresso ao mencionar a sua aplicação de forma supletiva e subsidiária aos processos trabalhistas.

Note-se que a Consolidação das Leis do Trabalho possuía algumas esparsas menções à gratuidade de Justiça e foram elas alvo do legislador reformador. Deixando de lado o fato de que a reforma trabalhista trouxe impactos fortemente negativos nos direitos conquistados pelos trabalhadores, é importante destacar que a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, modernizou diversos aspectos processuais na CLT, suprimindo várias omissões, a exemplo dos honorários de sucumbência e da forma de contagem de prazos processuais.

Nesta pequena reflexão, procuramos abordar as regras estabelecidas pelos artigos 790, parágrafos 3º e 4º; 790-B; 791-A, parágrafos 3º e 899, na parte que tratam da gratuidade de justiça. De acordo com a redação dos dispositivos legais quis o legislador estabelecer que:

“Art. 790.

(...)

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo”.

“Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo”.

“Art. 791-A.

(...)

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua



sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário”.

“Art. 899.

(...)

§10. São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial”.

Percebemos que o primeiro aspecto diz respeito ao estabelecimento de uma presunção objetiva de elegibilidade em favor de partes que possuam renda que não ultrapasse o valor de 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o que atualmente corresponderia ao valor de R\$ 2.258,32, como se observa da nova redação do artigo 790, parágrafo 3º da CLT, substituindo o critério anterior de dobro do salário mínimo.

Assim, todos os magistrados da Justiça do Trabalho podem reconhecer o direito à gratuidade de Justiça em favor de partes que possuam renda igual ou inferior ao valor já mencionado. O mérito da nova norma consiste no fato de que o dispositivo mantém a regra que permite a concessão do benefício da gratuidade de Justiça de ofício ou a requerimento, reforçando a natureza fundamental da prestação estatal de gratuidade de Justiça em prol do necessitado e a sua ampla cognoscibilidade.

Põe-se uma pá de cal em qualquer discussão tendente a afastar a possibilidade de deferimento da gratuidade de Justiça por falta de requerimento da parte. No juízo trabalhista, verificada a necessidade econômica da parte, pode o juiz lhe conceder o benefício, independentemente de requerimento, se dos autos saltarem elementos que revelem a hipossuficiência. Trata-se de uma particularidade que já temos sustentado há alguns anos em nossos estudos[1], diante da natureza da prestação representada pela gratuidade de Justiça e o seu papel de promover o acesso à Justiça.

Na reforma do referido parágrafo, houve a supressão da expressão constante de sua redação originária, quando estabelecia a concessão da gratuidade em favor de quem declarasse que não estava “em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família”, verdadeiro jargão derivado da Lei 1.060/50.

Houve a inclusão de um parágrafo 4º ao artigo 790. Esse acréscimo pode trazer a impressão de que a CLT adotou a corrente comprovacionista[2] no que pertine à hipossuficiência econômica, em detrimento da corrente presumicionista[3] prevista no CPC, quando afirma que a parte deverá “comprovar a insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo”. Parece-nos que tal norma deva ser lida em conjunto com o artigo 99, parágrafo 3º do novo CPC quando estabelece a presunção de hipossuficiência pautada na simples afirmação. É dizer, a forma de comprovação do estado de pobreza é a afirmação dessa condição, sendo desnecessária qualquer comprovação antecedente do estado de miserabilidade, já que estabelecida uma presunção relativa em favor da parte.

O artigo 790-B da CLT é uma novidade da reforma trabalhista e regulamenta o pagamento da prova pericial e sua incidência em relação aos beneficiários da gratuidade de Justiça. O caput do dispositivo estabelece regra semelhante à do artigo 95, parágrafo 3º do novo CPC quanto atribui a responsabilidade do pagamento à parte em gozo do benefício quando for ela sucumbente.



O problema decorre do parágrafo 4º do artigo 790-B da CLT, que destoa por completo do artigo 95, parágrafo 3º do CPC quando estabelece a fonte de custeio da prova pericial feita em favor de parte beneficiária da gratuidade de Justiça.

Pelas regras do CPC, a perícia feita em favor de parte beneficiária da gratuidade de Justiça será custeada com recursos alocados em orçamento do ente público e realizada por servidor do Judiciário ou outro órgão público (artigo 95, parágrafo 3º, I) ou também custeada pelo orçamento das pessoas jurídicas de direito público quando feita por particular, seguindo os parâmetros definidos pelo tribunal ou CNJ (artigo 95, parágrafo 3º, II).

Pela nova regra prevista na CLT, será o beneficiário da gratuidade de Justiça obrigado a arcar com o pagamento das custas da prova pericial se neste ou em qualquer outro processo tenha obtido créditos que possam suportar a referida despesa, e apenas no caso de não haver o ganho patrimonial é que a União arcará com os custos da prova técnica.

Nessa linha de raciocínio, se o beneficiário da gratuidade de Justiça requer a prova pericial e vê seu pedido parcialmente acolhido (sucumbência recíproca), será ele obrigado a pagar as custas da prova pericial que serão abatidas do crédito que lhe será devido pelo reclamado no momento do cumprimento de sentença. Em outras palavras, por trás da benesse da gratuidade de Justiça, o legislador estabeleceu verdadeira medida confiscatória, criando uma demanda economicamente insustentável.

A pretexto de formalizar o acesso à Justiça, o legislador facilitou o ingresso do hipossuficiente ao shopping center de luxo, mas manteve apenas as lojas de grife no seu interior. Prova pericial na Justiça do Trabalho é como a vitrine de luxo, você vê, mas não compra nada, sob risco de encerrar com todos os seus ganhos. Nada mais exemplificativo do que a célebre expressão “não existe almoço grátis”.

Um dispositivo dessa natureza apenas contribui para a fragilização da produção probatória ao criar um obstáculo econômico à sua produção. Voltamos à década de 1970, quando os professores Mauro Cappelletti e Bryant Garth apontavam os custos com a produção probatória como obstáculo ao acesso à Justiça[4].

Parece-nos adequado sustentar a inconstitucionalidade do dispositivo com fundamento no artigo 5º, LXXIV e XXXIV da Constituição. O Supremo Tribunal Federal já se manifestou no sentido de que o direito à assistência jurídica integral e gratuita contido na CRFB alcança também o direito à gratuidade de Justiça. Se a atividade probatória representa um empobrecimento da parte, nada mais óbvio do que também compreender que a ampla defesa e o devido processo legal restam vulnerados.

Igual sentido é a norma do artigo 791-A, parágrafo 4º da CLT quando estabelece que as despesas processuais devidas pelo beneficiário da gratuidade de Justiça poderão ser exigidas se a parte houver obtido ganhos naquele ou em outro processo, que possam cobrir todas as despesas processuais.

Aqui o confisco é ainda maior, podendo ocorrer em créditos obtidos em outras demandas, fragilizando ainda mais o recebimento das verbas trabalhistas por parte do reclamante.



Cria-se um obstáculo ao empregado e um estímulo ao atuar ilegal do empregador, que certamente avaliará se aquela pretensão será realmente deduzida pelo empregado, considerando que o bem da vida a ser obtido no processo pode não cobrir os custos das despesas processuais.

Há, porém, um aspecto positivo da citada regra, já que o prazo de condição suspensiva de exigibilidade, estabelecido em cinco anos pelo artigo 98, parágrafo 3º do novo CPC, é reduzido para dois anos no caso do processo trabalhista, diante da parte final do artigo 791-A, parágrafo 4º da CLT.

Reforçando a extensão da gratuidade de Justiça, o parágrafo 10 do artigo 899 do CLT assegura a isenção do pagamento do depósito recursal ao beneficiário da isenção às entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

Nos resta apenas aguardar como as varas do Trabalho, TRTs e o Tribunal Superior do Trabalho irão encarar a reforma processual trabalhista e seus impactos no acesso à Justiça dos trabalhadores.

[1] ESTEVES, Diogo; SILVA, Franklyn Roger Alves. Princípios institucionais da defensoria pública. 2. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. P. 350

[2] ESTEVES, Diogo; SILVA, Franklyn Roger Alves. Princípios institucionais da defensoria pública. 2. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. P. 456

[3] ESTEVES, Diogo; SILVA, Franklyn Roger Alves. Princípios institucionais da defensoria pública. 2. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. P. 421

[4] CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. Acesso à justiça. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002. P. 15.

(*) Franklyn Roger Alves Silva é defensor público do estado do Rio de Janeiro, mestre e doutorando em Direito Processual pela Uerj e coautor do livro “Princípios Institucionais da Defensoria Pública”.

(*) Diogo Esteves é defensor público do estado do Rio de Janeiro, mestrando em Sociologia e Direito pela UFF e coautor do livro “Princípios Institucionais da Defensoria Pública”.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, por Franklyn Roger Alves Silva e Diogo Esteves

4.02 COMUNICADOS

CONSULTORIA JURIDICA

Consultoria Contábil, Trabalhista e Tributária

O Sindicato dos Contabilistas de São Paulo conta com profissionais especializados em diversas áreas jurídicas, com o intuito de oferecer consultoria e suporte à realização das atividades dos profissionais da Contabilidade, que vão desde direitos trabalhistas até a elaboração de estatutos sociais para entidades do terceiro setor.

A consultoria jurídica é realizada de 2ª a 6ª feira, na sede social do Sindcont-SP, sendo considerada um dos mais importantes e significativos benefícios que a Entidade disponibiliza aos seus associados. O trabalho realizado pelos advogados especializados em diversas áreas jurídicas consiste em orientar os profissionais da Contabilidade quanto às soluções para os problemas que envolvam assuntos pertinentes à legislação, como:

- **Consultoria Jurídica Tributária Federal, Estadual e Municipal:** IRPF, IRPJ, PIS, Cofins, CSLL, Simples, ISS, ICMS, e outros
- **Consultoria Trabalhista e Previdenciária:** benefícios, fiscalização, parcelamento, fundo de garantia, direitos trabalhistas, entre outros
- **Consultoria do Terceiro Setor:** assessoria sobre entidades sem fins lucrativos e beneficentes, análise de estatuto social, atas e outros



- **Consultoria Societária e Contratual:** orientações técnicas, análises e vistos de contratos em geral
- **Consultoria Contábil:** orientações e esclarecimentos sobre normas e procedimentos contábeis

Confira os horários de atendimento dos profissionais, de acordo com a área de jurídica desejada:

Tributarista		
Telefone: (11) 3224-5134 - E-mail: juridico@sindcontsp.org.br		
Dr. Henri Romani Paganini - OAB nº SP 166.661	De 2ª a 6ª feira	das 9h às 13h
Dr. Domingos Donadio - OAB nº SP 35.783	De 2ª a 6ª feira	das 14h às 17h
Trabalhista		
Telefone: (11) 3224-5133 - E-mail: juridico3@sindcontsp.org.br		
Dra. Eloisa Bestold - OAB nº SP 120.292	De 2ª e 3ª feira	das 14h às 18h
	De 4ª a 6ª feira	das 9h às 13h
Dr. Benedito de Jesus Cavalheiro - OAB nº SP 134.366	De 2ª e 3ª feira	das 9h às 13h
	4ª feira	das 14h30 às 18h30
	De 5ª e 6ª feira	das 14h às 18h
Terceiro setor		
Telefone: (11) 3224-5141 - E-mail: juridico4@sindcontsp.org.br		
Dr. Alberto Batista da Silva Júnior - OAB Nº SP 255.606	De 2ª e 3ª feira	das 9h às 13h
	4ª feira	das 18h às 21h
	5ª feira	das 14h às 18h
	6ª feira	das 9h às 13h

4.03 ASSUNTOS SOCIAIS

FUTEBOL

Horário: sábados as 12:30hs as 14:00hs.

Sport Gaúcho – Unidade I Limão – quadra 5.

link: <http://sportgaucho.com.br/unidade-i-limao/>

Endereço: Rua Coronel Mario de Azevedo, 151 – Limão – São Paulo, SP CEP: 02710-020 ou Rua Professor Celestino Bourroul, 753 – Limão – São Paulo, SP CEP: 02710-001, ATRAS DA IGREJA CATÓLICA DO LIMÃO.

4.04 LISTA DOS ANIVERSARIANTES

Mês: ABRIL

01	ANTONIO JOSE DE OLIVEIRA
01	LUIZ ROBERTO NASCIMENTO
02	RAFAEL LAVADO MARTINS FILHO
03	CARLOS ALBERTO GARCIA COVELLI
03	EDMUNDO JOSE DOS SANTOS
03	FELIPE FORTUNA GOMES CORREA
03	SERGIO ANTONIO VASCONCELOS
03	SERGIO DE LUCCA
03	SERGIO RICARDO OS
04	DIRCE VIEIRA DE SOUZA ALMEIDA
04	EDSON MORENO RIGONATI
04	JURANDI JOAO DA CRUZ
04	ROBERTO C BARRETO B DE SOUZA



05	DORSMANN EXANTUS
05	LOURIVAL ALVES
05	MARIA DA GRACA NUNES
05	VICENTE FARINA FILHO
06	FERNANDO CORREIA DA SILVA
06	GERALDO CARLOS LIMA
06	JOSE DE SOUZA ROCHA POCO
06	MAURO DUARTE DIAS
06	ROBSON CONCEICAO
06	ROSEMEIRE AUXILIADORA M. RICARDO
07	ALEXANDRE GOMES MARQUES
07	EDMILSON NUNES CHAVES
08	CICERO CARLOS DE AZEVEDO
08	DANIEL FRANCISCO DOS SANTOS
08	OTAVIANO QUIRINO DE SOUZA FILHO
09	ESCRITORIO CONTABIL AGUIA LTDA.
09	MARIA LANZA
09	WILANA CANDIDO DE ANDRADE
10	GISELE PAULINO DE SANT ANNA
10	SERGIO PAULO FRISO
11	AERCIO GONCALVES FERREIRA
11	JOAO BATISTA GONCALVES
12	CRISTIANE PEREIRA DOS SANTOS
12	EDNA SICARI AIACHE
12	JOAO BRAZ MACHADO
12	JOSE MARTINS DOS SANTOS
12	MARIA APARECIDA ARAUJO DA SILVA
12	ROSEANE RODRIGUES CAVALCANTI
13	ALICE MARIA DUARTE
13	ROGERIO INACIO DE OLIVEIRA
14	EDSON DE OLIVEIRA FAUSTINO
14	NIVALDO SIMONETTI NORBERTO
15	MANOEL DA PAIXAO SILVA SANTANA
15	OSWALDO VIEIRA
16	CARLOS ALBERTO BAPTISTAO
16	JOSE FERREIRA GONCALVES
17	JOSE APARECIDO DA SILVA
17	VALTER ROBERTO MENDES
17	WALTER MOREIRA DE OLIVEIRA
19	FELISBERTO DE OLIVEIRA ALVES
19	LUIZ ALBERTO AYLLON FUENTES
19	MARCIO DA SILVA
20	FRANCISCO ALEIXO DE SOUZA
21	CARLOS ROBERTO SIMOES
22	EDINICE DA SILVA COSTA
22	JOSE CARLOS PEREIRA
22	SEBASTIAO ERIBERTO MUNIZ
23	DARCILIO DA SILVA MENDES
23	LAISE MARIA DA SILVA
23	PLINIO VENTURA
24	JOAQUIM VAZ GABRIEL
24	MARIA DE LOURDES CARVALHO COUTO
24	MITSUKO KANASHIRO DA COSTA
25	CLAUDIO DA SILVA
25	JOSIAS ANTONIO JANUARIO FILHO
25	MARCIO ROBERTO VENTURA MARQUES
25	ROSANA ESCANHO MONFRE
26	ANTONIO CARLOS FERNANDES DE MELLO
26	ANTONIO FALCIONE
26	MARCIO AUGUSTO DIAS LONGO
26	SONIA MARIA VERISSIMO DE CARVALHO
26	YASMIN FARIAS DA SILVA FERNANDES
27	ANGELA PAOLA DA SILVA CORBALAN
27	BRAULINO JOSE DOS SANTOS
27	IVETE SOUZA HENNA CORAZZA
27	JOAO CARLOS OLIVEIRA RODRIGUES
27	JUVENAL HIDEKI NISHIGASAKO



27	UBIRAJARA FERRAS
28	DIRLEI WLAUDETE WEBER
29	JOAQUIM SOARES DA SILVA
29	MARIA LIGIA CARDOSO PEREIRA
29	MARIA PRISCILA SANTA BARBARA
29	NOEMIA REGINA DA CONCEICAO GOMES
29	SETSUAKI KOYAMA
29	VERA LUCIA ZANUTTI GOMES
30	ENOCH LISBOA DA SILVA
30	MONICA BUGLIONI DE PAULA LIMA

5.00 ASSUNTOS DE APOIO

5.01 CURSOS CEPAEC

PROGRAMAÇÃO DE CURSOS

ABRIL/2018

DATA		DESCRIÇÃO	HORÁRIO	SÓCIO	NÃO SÓCIO	C/H	PROF
02	segunda	Imposto de Renda da Pessoa Física (Prática)	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Braulino Sa
4	quarta	Conciliação a Análise das Contas Contábeis	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Luiz Geral Cu
4	quarta	Legalização de Empresas na Prática	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Francis
09	segunda	ECD – Escrituração Contábil Digital **	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Wagner
09	segunda	PLR sem segredos: como transformar o PLR num eficaz instrumento de gestão	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Sérgio
09	segunda	Alterações Contratuais na Prática	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Francis
09, 10 e 11	segunda a quarta	eSocial	19h00 às 22h00	R\$ 282,00	R\$ 563,00	9	Valéria de
10	terça	Ressarcimento de ICMS - ST - P.CAT 158/2015	14h00 às 18h00	R\$ 125,00	R\$ 250,00	4	Antonio Oliv
10	terça	Analista/Assistente Fiscal	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Wagne
13	sexta	Reforma trabalhista e aplicação prática na administração de pessoal	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Aless Mer
14	sábado	Terceirização	08h30 às 18h30	R\$ 282,00	R\$ 563,00	9	Valéria de
16	segunda	Formação de Auxiliares e Assistentes Contábeis	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Braulino Sa
16	segunda	Exclusão do ICMS DA BC DO PIS/COFINS	09h00 às 13h00	R\$ 125,00	R\$ 250,00	4	Lourival
17	terça	eSocial - Atualizado com a Resolução CD-nº 03/2017	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Lincoln
17, 18 e 19	terça a quinta	Reforma Trabalhista	19h00 às 22h00	R\$ 282,00	R\$ 563,00	9	Valéria de
19	quinta	Classificação Fiscal - NCM e CEST	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Wagne



19	quinta	Lucro real avançado **	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Luciano
20	sexta	E-Social e impactos na rotina da administração de pessoal	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Aless Mer
24	terça	ISS para Tomadores e Prestadores de Serviços e Retenção na Fonte	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Wagne
24	terça	Encerramento de Empresas na Prática	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Francis
24	terça	Imersão em DFC (CPC 03 – R3) e DVA (CPC 09) **	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Luciano
26	quinta	Bloco K	09h00 às 13h00	R\$ 125,00	R\$ 250,00	4	Antonio Oliv

*Programação sujeita às alterações

** Pontuação na Educação Continuada

www.SINDCONTSP.org.br

(11) 3224-5124 / 3224-5100

cursos2@sindcontsp.org.br

5.02 GRUPOS DE ESTUDOS

CEDFC Virtual migra para grupo no Facebook

A partir de agora, os profissionais da Contabilidade poderão interagir com especialistas e frequentadores do Centro de Estudos da Entidade, tornando as reuniões ainda mais produtivas e dinâmicas ao dar continuidade aos debates e estudos.

O objetivo é fazer uma extensão online das reuniões realizadas semanalmente. Essa interatividade agrega ainda mais valor às reuniões, dando calor e vida aos debates com um número ainda maior de participantes, acrescentando inovação, informação e conhecimento.

Visite a página do Centro de Estudos e Debates Fisco-Contábeis Virtual no Facebook.

<https://www.facebook.com/groups/1431282423776301/>

GRUPO ICMS e DEMAIS IMPOSTOS

Às Terças Feiras:

Das 19h às 21h, na sede social do SINDCONT-SP, localizada à Praça Ramos de Azevedo, 202 – Centro de São Paulo/SP. Informações: (11) 3224-5100.

GRUPO IFRS

Às Quintas Feiras:

Das 19h às 21h, na sede social do SINDCONT-SP, localizada à Praça Ramos de Azevedo, 202 – Centro de São Paulo/SP. Informações: (11) 3224-5100.