

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 30/2018
25 de julho 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: Denis Mendonça

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, Juquitiba, 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>DECRETO N° 9.447, DE 16 DE JULHO DE 2018 - (DOU de 17.07.2018).....</i>	4
Dispõe sobre a antecipação do abono anual devido aos segurados e aos dependentes da Previdência Social no ano de 2018.	4
<i>ATO SEGJUD/GP N° 329, DE 17 DE JULHO DE 2018 - (DJe TST de 18.07.2018).....</i>	4
Divulga os novos valores referentes aos limites de depósito recursal previstos no artigo 899 da CLT.....	4
1.02 OUTROS ASSUNTOS FEDERAIS	4
<i>RESOLUÇÃO COFEN N° 581, DE 11 DE JULHO DE 2018 - (DOU de 18.07.2018)</i>	4
Atualiza, no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, os procedimentos para Registro de Títulos de Pós-Graduação Lato e Stricto Sensu concedido a Enfermeiros e aprova a lista das especialidades.	5
<i>RESOLUÇÃO COFEN N° 582, DE 17 DE JULHO DE 2018 - (DOU de 19.07.2018)</i>	7
Veda a participação do Enfermeiro no ensino de práticas de Enfermagem que exija aplicação de conhecimentos técnico-científicos em atividades de formação de Cuidador de Idosos.	7
<i>RESOLUÇÃO CFOAB N° 002, DE 26 DE JUNHO DE 2018 - (DOU de 17.07.2018)</i>	7
Altera o art. 2° da Resolução n° 01/2014, que "Altera o caput do art. 128, acrescenta o art. 128-A, altera o caput do art. 131, com alteração e renumeração de seus parágrafos, acrescenta o art. 131-B e altera e renumera os parágrafos e altera o inciso II do anterior § 2°, atual § 5°, do art. 133 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB (Lei n° 8.906, de 1994)."	7
<i>PROTOCOLO ICMS N° 050, DE 13 DE JULHO DE 2018 - (DOU de 16.07.2018)</i>	8
Dispõe sobre a adesão do Estado do Espírito Santo às disposições do Protocolo ICMS 04/14, que estabelece procedimentos nas operações interestaduais com Gás Liquefeito derivado de Gás Natural - GLGN.....	8
<i>ATO COTEPE/ICMS N° 042, DE 17 DE JULHO DE 2017 - (DOU de 18.07.2018).....</i>	8
Altera o Ato COTEPE ICMS 23/18, que divulga a relação dos contribuintes beneficiados no cumprimento de obrigações tributárias relativas ao ICMS na prestação de serviço de transporte e na armazenagem de Etanol Hidratado Combustível - EHC e Etanol Anidro Combustível - EAC pelo sistema dutoviário.....	8
<i>PORTARIA N° 1.087, DE 19 DE JULHO DE 2018 - (DOU de 20.07.2018)</i>	9
Dispõe sobre o fornecimento de cópias de documentos em poder da Secretaria da Receita Federal do Brasil a terceiros.	9
2.00 ASSUNTOS ESTADUAIS.....	13
2.01 OUTROS ASSUNTOS ESTADUAIS	13
<i>LEI N° 16.796, DE 13 DE JULHO DE 2018 - (DOE de 14.07.2018).....</i>	13
Determina a todos os estabelecimentos comerciais no Estado que disponibilizem copos descartáveis de cor predominantemente azul, com a inscrição "zero açúcar" visível, para utilização em máquinas de refrigerantes.	13
3.00 ASSUNTOS MUNICIPAIS	13
3.01 OUTROS ASSUNTOS MUNICIPAIS.....	13
<i>LEI N° 16.957, DE 13 DE JULHO DE 2018 - (DOM de 14.07.2018)</i>	13
Altera a redação da Lei n° 15.499, de 7 de dezembro de 2011, que instituiu o Auto de Licença de Funcionamento Condicionado, e dá outras providências.	14
4.00 ASSUNTOS DIVERSOS.....	14
4.01 CEDFC--ARTIGOS / COMENTÁRIOS	14
<i>O Cérebro não tem Calendário (Neurociência)</i>	14
<i>Empregado Doméstico - Considerações sobre contrato de trabalho, encargos sociais e eSocial.....</i>	15
<i>As 15 profissões de nível superior no topo do ranking de empregos formais</i>	19
<i>ECF – Mudança de Contador no Período ou Mudança de Planos de Contas no Período</i>	21
<i>Basta dissolução irregular para sócio ser responsabilizado por tributos</i>	23
<i>Férias, confira como fica direito ao descanso após Reforma Trabalhista</i>	23
<i>eSocial - Comitê Gestor publica Nota sobre fiscalização durante a fase de implantação do eSocial</i>	27
<i>Carf aceita planejamento para redução de impostos sobre ganho de capital</i>	28



<i>Publicação da versão 4.0.8 do programa da Escrituração Contábil Fiscal (ECF)</i>	28
<i>Carf condena empresa que pagou imposto, mas não emitiu nota</i>	28
<i>eSocial: deixar para novembro pode ser um erro fatal das empresas do Simples Nacional</i>	29
<i>Certificado digital no eSocial só é exigido para quem já tinha essa obrigação</i>	30
<i>Fofoca no trabalho gera danos morais</i>	30
<i>TST determina aplicação do IPCA-E para correção de condenações</i>	31
<i>Trabalhadora que foi orientada a esconder sua gravidez no momento da rescisão do contrato deve ser indenizada</i>	33
<i>A reforma conseguiu acabar com a indústria da ação trabalhista?</i>	34
<i>"Não precisamos de tecnologias incríveis, mas de professores motivados"</i>	36
<i>Quem será o próximo?</i>	40
<i>O que é comunicação não violenta?</i>	42
<i>La casa de papel: o líder professor</i>	43
<i>eSocial e as pessoas jurídicas que adotam a política de não pagar pró-labore aos seus administradores ou aos seus titulares</i>	45
<i>Decisões favorecem ex-gerentes que apontaram corrupção na Petrobras.</i>	46
<i>Trabalhadores ficam desprotegidos na hora da demissão sem homologação no sindicato.</i>	48
<i>Dez erros que os pais cometem e afastam os filhos adolescentes</i>	50
<i>Sindcont-SP completa 99 anos sendo cada vez mais necessário aos profissionais da Contabilidade</i>	56
<i>Receita Federal atualiza regras do despacho aduaneiro de importação</i>	57
<i>Implementação da IFRS 17: Novos materiais de suporte sobre Contratos de Seguros já estão disponíveis</i>	58
<i>Dinheiro vivo declarado nas eleições 2018 será fiscalizado</i>	58
<i>Web Geral: empresas poderão habilitar ou bloquear envio de eventos via web</i>	59
<i>eSocial permitirá que empresas compensem créditos tributários</i>	60
<i>Mais um passo rumo à anistia das multas da GFIP anima empresas</i>	60
<i>CCJ muda regras para publicação de documentos das sociedades anônimas</i>	63
<i>Receita orienta fiscais sobre PIS/Cofins de cooperativas de trabalho</i>	64
<i>Título de texto</i>	65
Subtítulo de texto	65
4.02 COMUNICADOS	65
CONSULTORIA JURIDICA	65
Consultoria Contábil, Trabalhista e Tributária	65
4.03 ASSUNTOS SOCIAIS	66
FUTEBOL	66
5.00 ASSUNTOS DE APOIO	66
5.01 CURSOS CEPAEC	66
5.02 GRUPOS DE ESTUDOS	67
CEDFC Virtual migra para grupo no Facebook	67
GRUPO ICMS e DEMAIS IMPOSTOS	67
Às Terças Feiras:.....	67
GRUPO IFRS	68
Às Quintas Feiras:.....	68

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

DECRETO N° 9.447, DE 16 DE JULHO DE 2018 - (DOU de 17.07.2018)

Dispõe sobre a antecipação do abono anual devido aos segurados e aos dependentes da Previdência Social no ano de 2018.

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 no art. 40 da Lei n° 8.213, de 24 de julho de 1991, DECRETA:

Art. 1° No ano de 2018, o pagamento do abono anual de que trata o art. 40 da Lei n° 8.213, de 24 de julho de 1991, será efetuado em duas parcelas:

I - a primeira corresponderá a até cinquenta por cento do valor do benefício devido no mês de agosto e será paga juntamente com os benefícios dessa competência; e

II - a segunda corresponderá à diferença entre o valor total do abono anual e o valor da parcela antecipada e será paga juntamente com os benefícios da competência de novembro.

Art. 2° Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 16 de julho de 2018; 197° da Independência e 130° da República.

MICHEL TEMER

EDUARDO REFINETTI GUARDIA

ATO SEGJUD/GP N° 329, DE 17 DE JULHO DE 2018 - (DJe TST de 18.07.2018)

Divulga os novos valores referentes aos limites de depósito recursal previstos no artigo 899 da CLT.

O MINISTRO PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO o disposto no item VI da Instrução Normativa n° 3 desta Corte,

RESOLVE

Art. 1° Os novos valores referentes aos limites de depósito recursal previstos no artigo 899 da Consolidação das Leis do Trabalho, reajustados pela variação acumulada do INPC/IBGE, no período de julho de 2017 a junho de 2018, serão de:

a) R\$ 9.513,16 (nove mil, quinhentos e treze reais e dezesseis centavos), no caso de interposição de Recurso Ordinário;

b) R\$ 19.026,32 (dezenove mil e vinte e seis reais e trinta e dois centavos), no caso de interposição de Recurso de Revista, Embargos e Recurso Extraordinário;

c) R\$ 19.026,32 (dezenove mil e vinte e seis reais e trinta e dois centavos), no caso de interposição de Recurso em Ação Rescisória.

Art. 2° Os valores fixados no artigo anterior são de observância obrigatória a partir de 1° de agosto de 2018.

Publique-se no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho e no Boletim Interno do Tribunal.

JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA

Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

1.02 OUTROS ASSUNTOS FEDERAIS

RESOLUÇÃO COFEN N° 581, DE 11 DE JULHO DE 2018 - (DOU de 18.07.2018)



Atualiza, no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, os procedimentos para Registro de Títulos de Pós-Graduação Lato e Stricto Sensu concedido a Enfermeiros e aprova a lista das especialidades.

O CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei nº 5.905, de 12 de julho de 1973, e pelo Regimento da Autarquia, aprovado pela Resolução Cofen nº 421 de 15 de fevereiro de 2012,

CONSIDERANDO a Lei Federal nº 7.498, de 28 de junho de 1986, que em seu art. 11, explicita as atividades privativas do Enfermeiro e o desempenho de suas funções;

CONSIDERANDO que se impõe à qualificação do Enfermeiro bases acadêmicas firmadas em critérios técnicos e científicos;

CONSIDERANDO o Decreto Federal nº 94.406/1987 que regulamenta a Lei nº 7.498/1986;

CONSIDERANDO o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem;

CONSIDERANDO a Resolução CNE/CES nº 01/2001, que estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação;

CONSIDERANDO a necessidade de atualizar os procedimentos para registro de títulos de pós-graduação lato e stricto sensu no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem;

CONSIDERANDO que compete ao Cofen manter atualizado o registro cadastral de seus profissionais inscritos, e que tais assentamentos devem retratar o perfil da população de Enfermeiros a fim de estabelecer políticas de qualificação para o exercício profissional;

CONSIDERANDO que cabe ao Cofen o registro de Associações e Sociedades que venham a emitir títulos de especialistas;

CONSIDERANDO tudo o mais que consta nos autos do Processo Administrativo Cofen nº 851/2014 e a deliberação do Plenário em sua 500ª Reunião Ordinária,

RESOLVE:

Art. 1º O Enfermeiro deverá, obrigatoriamente, promover o registro de seus títulos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu, este último na modalidade profissionalizante, no Conselho Regional de Enfermagem de sua jurisdição.

§ 1º O registro de que trata este artigo será isento das taxas de inscrição e carteira.

§ 2º Fica aprovado o Anexo à presente resolução contendo a lista de especialidades do enfermeiro, por área de abrangência, que está disponível no sítio de internet do Cofen (www.portalcofen.gov.br).

Art. 2º É vedado aos Enfermeiros a veiculação, divulgação e anúncio de títulos de pós-graduação lato sensu e stricto sensu que não estejam devidamente registrados no Conselho Federal de Enfermagem.

Art. 3º Os títulos de pós-graduação lato sensu, emitidos por Instituições de Ensino Superior, credenciadas pelo Ministério da Educação - MEC ou pelo Conselho Estadual de Educação - CEE, os títulos de pós - graduação stricto sensu reconhecidos pela CAPES e os títulos de especialistas concedidos por Sociedades, Associações, Colégios de Especialistas de Enfermagem ou de outras áreas do conhecimento, serão registrados, no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, de acordo com a legislação vigente.

§ 1º Os títulos serão registrados de acordo com a denominação constante no diploma ou certificado apresentado.

§ 2º Os diplomas de mestre ou de doutor e o certificado de especialista, obtidos no exterior, somente serão registrados após revalidação em Instituição de Ensino Superior Nacional, atendidas as exigências do Conselho Nacional de Educação - CNE.

§ 3º A modalidade de Residência em Enfermagem terá registro no Conselho Regional de Enfermagem, nos moldes de Especialidade, desde que esteja enquadrada nas grandes áreas de abrangência.



Art. 4º O título de pós-graduação emitido por instituições credenciadas pelo MEC ou CEE será registrado mediante apresentação de:

- a) requerimento dirigido à Presidência do Conselho Regional em que o profissional tenha sua inscrição principal;
- b) original do diploma ou certificado, onde conste credenciamento da Instituição para oferta do Curso e carga horária (lato sensu), ou reconhecimento do curso pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES e CNE (stricto sensu).

§ 1º Os certificados ou diplomas de pós-graduação emitidos por instituições estrangeiras deverão ser acompanhados de comprovante de revalidação no Brasil.

§ 2º O Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem somente procederá o registro de títulos de pós-graduação lato sensu, quando iniciado, após conclusão da graduação, conforme inciso III do art. 44 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Art. 5º O título concedido por Sociedades, Associações ou Colégios de Especialistas será registrado mediante apresentação de:

- a) requerimento dirigido à Presidência do Conselho Regional em que o profissional tenha sua inscrição principal;
- b) cópia do edital concernente à realização da prova, de abrangência nacional, publicado em jornal de grande circulação;
- c) original do certificado, no qual conste, em cartório, o registro do estatuto da Sociedade, Associação ou Colégio de Especialistas.

§ 1º Em caso de títulos concedidos por Sociedade, Associação ou Colégio de Especialistas, tendo como critério a experiência profissional, deverá o Enfermeiro ter comprovado atividade de ensino, pesquisa e/ou assistência na área da especialidade requerida de, no mínimo, 3 (três) anos.

§ 2º Para o registro de títulos de que trata o presente artigo, a entidade emitente deve estar registrada junto ao Cofen.

I - Não serão concedidos registros no Cofen para Associações, Sociedades ou Colégio de Especialistas, cujas áreas de atuação já possuam registro ativo. As Associações, Sociedades ou Colégio de Especialistas que já estiverem com pedido de registro no Cofen até a data da publicação desta Resolução terão assegurado o seu direito de registro.

II - Os documentos necessários para o registro das Associações, Sociedades ou Colégio de Especialistas no Cofen são os seguintes:

- a) requerimento padrão dirigido à Presidência do Cofen;
- b) cópia da ata de constituição e do estatuto da entidade, devidamente registrados em cartório, comprovando, este último, a realização de prova para concessão do título como uma de suas finalidades;
- c) relação dos critérios utilizados para a emissão do título, seja por meio de prova ou por comprovação de tempo de experiência profissional, que não poderá ser inferior a 3 (três) anos.

Art. 6º As linhas de atuação que agrupam as especialidades do Enfermeiro estão distribuídas em 3 (três) grandes áreas:

§ 1º Área I:

- a) Saúde Coletiva;
- b) Saúde da Criança e do Adolescente;
- c) Saúde do Adulto (Saúde do homem e Saúde da mulher);
- d) Saúde do idoso;
- e) Urgência e Emergência.

§ 2º Área II:

- a) Gestão.

§ 3º Área III:

- a) Ensino e Pesquisa.

Art. 7º Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho Federal de Enfermagem.



Art. 8º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário, especialmente a Resolução Cofen nº 570/2018.

MANOEL CARLOS N. DA SILVA

Presidente do Conselho

LAURO CESAR DE MORAIS

1º Secretário

RESOLUÇÃO COFEN Nº 582, DE 17 DE JULHO DE 2018 - (DOU de 19.07.2018)

Veda a participação do Enfermeiro no ensino de práticas de Enfermagem que exija aplicação de conhecimentos técnico-científicos em atividades de formação de Cuidador de Idosos.

O CONSELHO FEDERAL DE ENFERMAGEM - Cofen, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei nº 5.905, de 12 de julho de 1973, e pelo Regimento Interno da Autarquia, aprovado pela Resolução Cofen nº 421, de 15 de fevereiro de 2012, e

CONSIDERANDO a Lei 7.498, de 25 de junho de 1986, e o Decreto 94.406, de 8 de junho de 1987, que regulamentam o exercício da Enfermagem no país;

CONSIDERANDO a Resolução Cofen nº 564/2017, que aprova o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem;

CONSIDERANDO a prerrogativa estabelecida ao Cofen no art. 8º, IV, da Lei nº 5.905/73, de baixar provimentos e expedir instruções, para uniformidade de procedimento e bom funcionamento dos Conselhos Regionais;

CONSIDERANDO o disposto no art. 22, inciso X, do Regimento Interno do Cofen, aprovado pela Resolução Cofen nº 421/2012, que autoriza o Conselho Federal de Enfermagem baixar Resoluções, Decisões e demais instrumentos legais no âmbito da Autarquia;

CONSIDERANDO a necessidade de normatização da participação do Enfermeiro em cursos de formação de cuidadores de idosos, e ainda o Parecer de Conselheiro nº 149/2018, aprovado por ocasião da 500ª Reunião Ordinária Plenária do Cofen;

CONSIDERANDO a deliberação do Plenário do Cofen em sua 502ª Reunião Ordinária e tudo mais que consta do PAD Cofen nº 616/2012;

RESOLVE:

Art. 1º É vedado ao Enfermeiro o ensino de práticas de Enfermagem que exija aplicação de conhecimentos técnico-científicos, tanto em aulas teóricas como em atividades de estágio e em atividades de formação de Cuidador de Idosos.

Art. 2º Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho Federal de Enfermagem.

Art. 3º Esta Resolução entra em vigor na data de publicação no Diário Oficial da União, revogando as disposições em contrário.

MANOEL CARLOS N. DA SILVA

Presidente do Conselho

LAURO CESAR DE MORAIS

Primeiro-Secretário

RESOLUÇÃO CFOAB Nº 002, DE 26 DE JUNHO DE 2018 - (DOU de 17.07.2018)

Altera o art. 2º da Resolução nº 01/2014, que "Altera o caput do art. 128, acrescenta o art. 128-A, altera o caput do art. 131, com alteração e renumeração de seus parágrafos, acrescenta o art. 131-B e altera e renumera os parágrafos e altera o inciso II do anterior § 2º, atual § 5º, do art. 133 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB (Lei nº 8.906, de 1994)."



O CONSELHO FEDERAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 54, V, da Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994 - Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil - OAB, e

CONSIDERANDO o decidido nos autos da Proposição nº 49.0000.2018.005661-9/COP,

RESOLVE:

Art. 1º O art. 2º da Resolução nº 01/2014, "Altera o caput do art. 128, acrescenta o art. 128-A, altera o caput do art. 131, com alteração e renumeração de seus parágrafos, acrescenta o art. 131-B e altera e renumera os parágrafos e altera o inciso II do anterior § 2º, atual § 5º, do art. 133 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB (Lei nº 8.906, de 1994)", passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 2º O disposto nos §§ 1º e 2º do art. 131-B do Regulamento Geral, segundo a redação atribuída por esta Resolução, será regulamentado em normativo posterior do Conselho Federal, que organizará o sistema de controle interno para esse fim, devendo ser aplicado a partir das eleições da Ordem dos Advogados do Brasil a serem realizadas no ano de 2021."

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

CLAUDIO LAMACHIA

Presidente do Conselho

LUIZ GUSTAVO ANTÔNIO SILVA BICHARA

Relator

LUCIANA DINIZ NEPOMUCENO

Relatora ad hoc

PROTOCOLO ICMS N° 050, DE 13 DE JULHO DE 2018 - (DOU de 16.07.2018)

Dispõe sobre a adesão do Estado do Espírito Santo às disposições do Protocolo ICMS 04/14, que estabelece procedimentos nas operações interestaduais com Gás Liquefeito derivado de Gás Natural - GLGN.

Os Estados de Acre, Alagoas, Amapá, Amazonas, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Paraná, Pernambuco, Piauí, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Rondônia, Santa Catarina, São Paulo, Sergipe e Tocantins, neste ato representados pelos Secretários de Fazenda, Finanças ou Tributação,

CONSIDERANDO o disposto nos Artigos 102 e 199 do Código Tributário Nacional (Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966), e no Artigo 9º da Lei Complementar nº 87, de 13 de setembro de 1996, resolvem celebrar o seguinte:

PROTOCOLO

Cláusula primeira Fica o Estado do Espírito Santo incluído nas disposições do Protocolo ICMS 04/14, de 21 de março de 2014.

Cláusula segunda Este protocolo entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União, produzindo efeitos a partir de 1º de agosto de 2018.

BRUNO PESSANHA NEGRIS

ATO COTEPE/ICMS N° 042, DE 17 DE JULHO DE 2017 - (DOU de 18.07.2018)

Altera o Ato COTEPE ICMS 23/18, que divulga a relação dos contribuintes beneficiados no cumprimento de obrigações tributárias relativas ao ICMS na prestação de serviço de



transporte e na armazenagem de Etanol Hidratado Combustível - EHC e Etanol Anidro Combustível - EAC pelo sistema dutoviário.

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 - CÔTEPE/ICMS, de 12 de dezembro de 1997, por este ato, com base no § 1º da cláusula primeira do Protocolo ICMS 2/14, de 17 de fevereiro de 2014 e do Protocolo ICMS 5/14, de 21 de março de 2014,

TORNA PÚBLICO:

Art. 1º Fica alterado o item 4 da "Relação dos contribuintes beneficiados" do Ato COTEPE/ICMS 23/18, de 27 de março de 2018, alusivo à unidade federada do Mato Grosso do Sul com a seguinte redação:

ITEM	UF	TIPO DE ETANOL		CNPJ	INSCRIÇÃO ESTADUAL	RAZÃO SOCIAL
		EAC	EHC			
4	MS	NÃO	SIM	00143381000168	283412666	MONTEVERDE AGRO-ENERGETICA S.A

Art. 2º Fica acrescido o item 5 à "Relação dos contribuintes beneficiados" do Ato COTEPE/ICMS 23/18, alusivo à unidade federada do Mato Grosso do Sul com a seguinte redação:

ITEM	UF	TIPO DE ETANOL		CNPJ	INSCRIÇÃO ESTADUAL	RAZÃO SOCIAL
		EAC	EHC			
5	MS	SIM	SIM	09538989000-66	283474645	RAÍZEN CAARAPÓ AÇÚCAR E ÁLCOOL LTDA

Art. 3º Este ato entra em vigor na data da sua publicação no Diário Oficial da União.

BRUNO PESSANHA NEGRIS

PORTARIA Nº 1.087, DE 19 DE JULHO DE 2018 - (DOU de 20.07.2018)

Dispõe sobre o fornecimento de cópias de documentos em poder da Secretaria da Receita Federal do Brasil a terceiros.

O SECRETÁRIO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL, no uso da atribuição que lhe confere o inciso III do art. 327 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 430, de 9 de outubro de 2017, e tendo em vista o disposto no art. 12 da Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, resolve:

Art. 1º O fornecimento de cópias de documentos em poder da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) a terceiros será feito de acordo com o disposto nesta Portaria.

§ 1º O fornecimento previsto no caput será feito com base em solicitação apresentada pelo interessado ou seu procurador, pelo inventariante ou seu representante legal, mediante ressarcimento prévio, por parte deste, dos custos referentes a impressões, produções reprográficas, transcrições ou reproduções do conteúdo solicitado.

§ 2º A solicitação a que se refere o § 1º deve ser feita mediante preenchimento do formulário constante do Anexo Único desta Portaria.

§ 3º No caso de contribuinte pessoa física ou empresário individual, o formulário deve ser preenchido e assinado por este, por seu representante legal ou por procurador legalmente habilitado.

§ 4º No caso de contribuinte pessoa jurídica, o formulário deve ser preenchido e assinado por seu dirigente ou representante legal da sociedade, cujo nome deve constar do Quadro de Sócios e Administradores (QSA) ou do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), ou por procurador legalmente habilitado.

Art. 2º O ressarcimento a que se refere o § 1º do art. 1º não se aplica:

I - às requisições de autoridades judiciárias no interesse da justiça;

II - às solicitações de autoridades administrativas, do Ministério Público ou do Congresso Nacional, no interesse da Administração Pública, apresentadas com base no art. 198 da Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 - Código Tributário Nacional (CTN);



III - ao fornecimento de informações ou documentos à Fazenda Pública da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios ou a outros órgãos públicos, com base em lei ou convênio;

IV - a petições ou requerimentos apresentados com base na alínea "b" do inciso XXXIV do art. 5º da Constituição Federal, que assegura a todos, independentemente do pagamento de taxas, a obtenção de certidões em repartição pública para defesa de direitos e esclarecimento de situação de interesse pessoal;

V - às solicitações de cópias digitais de documentos disponíveis em formato digital, desde que a mídia de gravação seja fornecida pelo interessado; e

VI - à solicitação apresentada por pessoa cuja situação econômica não lhe permita efetuar o recolhimento do valor correspondente ao ressarcimento sem prejuízo do sustento próprio ou da família, declarada nos termos do art. 1º da Lei nº 7.115, de 29 de agosto de 1983.

Parágrafo único. Em caso de falsidade na declaração a que se refere o inciso VI, o declarante ficará sujeito a sanções civis, administrativas e criminais previstas na legislação aplicável, nos termos do art. 2º da Lei nº 7.115, de 1983.

Art. 3º Pelo fornecimento de documentos que possam ser reproduzidos em até 10 (dez) folhas de papel tamanho A-4, por requerimento, não será exigido o recolhimento prévio de que trata o § 1º do art. 1º.

§ 1º Pelo fornecimento de 11 (onze) a 30 (trinta) cópias, por requerimento, será exigido o recolhimento prévio da importância de R\$ 10,00 (dez Reais), sendo acrescido o valor de R\$ 0,30 (trinta centavos) por cópia excedente às 30 (trinta) unidades.

§ 2º O valor será previamente recolhido por meio de Darf com código de recolhimento 3292.

Art. 4º Os documentos solicitados nos termos desta Portaria devem ser retirados no prazo máximo de 30 dias contado da data do protocolo de solicitação, após o qual serão inutilizados.

Art. 5º Não serão fornecidas cópias de processos digitais disponibilizados por meio do Portal e-CAC para as pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real, presumido ou arbitrado.

Art. 6º As Superintendências Regionais da Receita Federal do Brasil (SRRF) deverão adotar os procedimentos necessários para adequar-se às regras estabelecidas nesta Portaria.

Art. 7º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

JORGE ANTONIO DEHER RACHID

Solicitação de Cópia de Documentos - Anexo Único

**1. IDENTIFICAÇÃO DO REQUERENTE**

Nome / Nome Empresarial	CPF	CNPJ	Matr.CEI

2. CÓPIAS SOLICITADAS

CÓPIAS SOLICITADAS EM MEIO DIGITAL	SIM		NÃO	
	Ano-Calendário		Exercício	
Declarções				
DIRPF (Imposto de Renda de Pessoa Física)				
DIRPJ/DIPJ/Simplificada (Imposto de Renda Pessoa Jurídica)				
DIRF (Declaração de Imposto de Renda Retido na Fonte)				
DITR (Declaração do Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural – ITR)	Nirf		Exercício	
DCTF (Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais)	Período			
PER/Dcomp (Pedido Eletrônico de Restituição ou Ressarcimento ou Declaração de Compensação)	Número ou Data de Entrega			
Outras declarações, documentos ou processos				
Documentos Previdenciários:				
DARF (Comprovante de pagamento)				
No caso de solicitação de comprovação de Darf, o campo 1 é de preenchimento obrigatório. Caso os campos 2 e 3 não sejam informados, o campo 4 torna-se obrigatório (mais de um Darf, preencher quadro complementar na pág.02)				
1) Códigos de Arrecadação	2) Data de Pagamento	3) Data do Vencimento	4) Valor Pago	
Relação de pagamentos efetuados por meio de DARF/GPS ou GRPS em determinado período: Obs.: relação meramente informativa, não servindo como comprovação de pagamento.				
1) Códigos de Arrecadação	2) Pagamentos efetuados de (dd/mm/aaaa):	3) Pagamentos efetuados até (dd/mm/aaaa):		

3. AUTORIZAÇÃO DE RETIRADA DE CÓPIA POR TERCEIROS (inutilize este campo, caso não autorize terceiros)

Autorizo o Sr(a) _____, titular do CPF ou RG nº _____ a receber a(s) cópia(s) do(s) documento(s) acima discriminado(s).

4. ASSINATURA

Nome	CPF
Data	Assinatura (interessado ou representante legal)

5. RECIBO

Nome	CPF
Data	Assinatura (Recebi os documentos conforme solicitação)

.X.....X.....X.....X.....X..

Protocolo do Contribuinte (Uso da RFB)

Interessado	CPF	CNPJ	MatrCEI	Data prevista para a entrega



- 2) Este formulário deverá ser preenchido SEM EMENDA, RASURA OU BORRÃO. O RECIBO, acima, deverá ser assinado SOMENTE NO ATO DA RETIRADA da cópia na RFB. Para retirá-la, o solicitante deverá apresentar documento de identidade original ou cópia autenticada.
- 3) A solicitação de cópias de documentos deverá ser feita em uma unidade de atendimento da Receita Federal do Brasil independente do domicílio fiscal do contribuinte nos casos em que não se possua certificado digital (e-CPF ou e-CNPJ). Os documentos não resgatados no prazo de 30 dias, contados da data de protocolo do pedido, serão inutilizados.
- 4) As cópias de documentos poderão ser fornecidas em arquivo digital, desde que a mídia de gravação seja fornecida pelo próprio contribuinte.
- 5) Poderá incidir sobre o fornecimento de cópias de documentos taxa específica relativa ao ressarcimento de despesas incorridas na reprodução de documentos, que deverá ser recolhida em DARF com código de recolhimento (3292). O valor correspondente a esta taxa deverá ser confirmado junto à unidade da RFB de jurisdição do contribuinte.

2.00 ASSUNTOS ESTADUAIS

2.01 OUTROS ASSUNTOS ESTADUAIS

LEI N° 16.796, DE 13 DE JULHO DE 2018 - (DOE de 14.07.2018)

Determina a todos os estabelecimentos comerciais no Estado que disponibilizem copos descartáveis de cor predominantemente azul, com a inscrição “zero açúcar” visível, para utilização em máquinas de refrigerantes.

O PRESIDENTE DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA: Faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu promulgo, nos termos do artigo 28, § 4º, da Constituição do Estado, a seguinte LEI:

Artigo 1º Todos os estabelecimentos comerciais no Estado devem disponibilizar copos descartáveis de cor predominantemente azul, com a inscrição “zero açúcar” visível, para utilização em máquinas de refrigerantes.

Parágrafo único. Os estabelecimentos de que trata o “caput” ficam obrigados a manter o uso de sinalização na tampa do copo com a marcação de produto zero açúcar.

Artigo 2º Os copos referidos no artigo 1º só podem ser utilizados para refrigerantes com zero açúcar, ficando vedada utilização diversa.

Parágrafo único. Fica vedado o uso do respectivo copo em sucos naturais ou artificiais.

Artigo 3º Os estabelecimentos devem garantir ao menos 10% (dez por cento) da quantidade habitual dos copos utilizados para a finalidade de que trata esta lei.

Artigo 4º Fica estabelecida multa de 100 (cem) Unidades Fiscais do Estado de São Paulo (UFESPs) em caso de descumprimento da presente lei.

Artigo 5º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, aos 13 de julho de 2018.

a) CAUÊ MACRIS -

Presidente

Publicada na Secretaria da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, aos 13 de julho de 2018

a) RODRIGO DEL NERO -

Secretário-Geral Parlamentar

3.00 ASSUNTOS MUNICIPAIS

3.01 OUTROS ASSUNTOS MUNICIPAIS

LEI N° 16.957, DE 13 DE JULHO DE 2018 - (DOM de 14.07.2018)



Altera a redação da Lei nº 15.499, de 7 de dezembro de 2011, que instituiu o Auto de Licença de Funcionamento Condicionado, e dá outras providências.

BRUNO COVAS, PREFEITO DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal, em sessão de 20 de junho de 2018, decretou e eu promulgo a seguinte

LEI:

Art. 1º Fica alterada a redação do “caput” do art. 9º da Lei nº 15.499, de 7 de dezembro de 2011, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 9º Os estabelecimentos de que trata esta lei só poderão solicitar o Auto de Licença de Funcionamento Condicionado até o dia 31 de dezembro de 2021, retroagindo seus efeitos à legislação em vigor.” (NR)

Art. 2º As despesas decorrentes da execução desta lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 13 de julho de 2018, 465º da fundação de São Paulo.

BRUNO COVAS

Prefeito

RUBENS NAMAN RIZEK JUNIOR

Secretário Municipal de Justiça

EDUARDO TUMA

Secretário-Chefe da Casa Civil

4.00 ASSUNTOS DIVERSOS

4.01 CEDFC--ARTIGOS / COMENTÁRIOS

O Cérebro não tem Calendário (Neurociência)

Uma repórter perguntou à uma jovem e talentosa violinista sobre o segredo de seu sucesso, e ela respondeu:

– O segredo do meu sucesso é a negligência planejada.

Ao perceber que a repórter queria saber mais sobre o assunto, ela então explicou:

– Durante a minha infância e adolescência havia muitas coisas que exigiam o meu tempo. Depois do café da manhã, eu arrumava a cama, colocava meu quarto em ordem, varria o chão e fazia tudo aquilo que era supostamente importante. Só depois de tudo isso é que eu corria para estudar violino. Com o tempo descobri que estava progredindo menos do que gostaria, e decidi inverter as coisas. Enquanto o tempo de estudar violino não acabava, eu deliberadamente negligenciava todas as outras coisas. Esse programa de negligência planejada, a meu ver, é o grande responsável pelo meu sucesso como violinista.

As recentes descobertas da neurociência têm trazido muitos ensinamentos sobre o funcionamento do cérebro e o seu impacto no comportamento humano. Dois deles são que o cérebro humano tem uma capacidade de transformação e aprendizagem praticamente infinita, ao que os neurocientistas chamam de Neuroplasticidade. E o outro é que o cérebro aprende de duas maneiras: repetição e emoção.

Traduzindo essas duas constatações da neurociência, podemos chegar à duas importantes conclusões:

Qualquer novo conhecimento, comportamento ou habilidade podem ser aprendidos; Mas para que esse novo conhecimento, comportamento ou habilidade se estabeleça, é preciso que haja repetição e uma boa dose de emotividade ou significado naquilo que está sendo aprendido. É importante, portanto, conscientizar-se de que o cérebro não tem calendário, ou seja, pra ele não importa se é segunda-feira ou sábado; ele continua aguardando mais uma repetição daquele conhecimento, comportamento ou habilidade que você está tentando desenvolver, para que possa reforçar cada vez mais as conexões neurais, até que isso se torne um hábito. Por isso, para o cérebro é muito mais produtivo que você faça algo durante dez minutos todos os dias, do que deixar pra praticar uma hora no final de semana, por exemplo.

Portanto, se você quer meditar, fazer atividade física, dizer mais “eu te amo” para as pessoas do seu convívio, melhorar sua capacidade de relacionamento e liderança, aproximar-se mais de alguém que ama, falar fluentemente outro idioma, aprender algo novo, enfim, adquirir ou reforçar um conhecimento, comportamento ou habilidade, será preciso fazê-lo todos os dias. Lembre-se, o cérebro não tem calendário; ele precisa de repetição pra aprender. E pra tornar essa repetição mais prazerosa e motivadora, torne-a importante pra você; conecte-a com um objetivo e um propósito.

No início, por exemplo, pode até ser chato meditar, e isso pode desmotiva-lo. Mas se você conectar esses momentos com algo que lhe ajude a ser menos ansioso, que traga maior presença, equilíbrio, serenidade, e que conseqüentemente melhorará sua qualidade de vida, seu humor e os resultados no dia a dia, haverá mais motivação e significado para que você persista. E isso se aplica a tudo o que quiser desenvolver.

Ajude seu cérebro a ajudar você!

Aproveitando a oportunidade, gostaria de pedir sua ajuda em responder um questionário sobre “Liderança e Confiança”, que será utilizado em meu novo livro sobre o tema. São apenas 5 minutos. Basta clicar no link a seguir. Desde já, muito obrigado!

Link para a pesquisa: <https://pt.surveymonkey.com/r/confianca-link>

Um Grande Abraço,
Marco Fabossi

Empregado Doméstico - Considerações sobre contrato de trabalho, encargos sociais e eSocial

Por: Fagner Costa Aguiar- Fenacon

O trabalho doméstico é regido pela Lei Complementar (LC) nº 150, de 1º de junho de 2015, que regulamentou os principais direitos da categoria, estabeleceu a aplicação subsidiária da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a implantação do Simples Doméstico consolidado pelo Módulo Web do eSocial.

Com base na referida LC e na cartilha “Trabalhadores Domésticos: Direitos e Deveres” edição 2015, do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), apresento algumas considerações e o resumo



dos principais direitos e obrigações que deverão ser observados quando da formalização de um contrato de trabalho doméstico.

Empregado Doméstico

É considerado empregado doméstico o trabalhador com idade a partir de 18 (dezoito) anos, que presta serviços à pessoa ou à família, em estabelecimento residencial em atividades não-lucrativas, de forma contínua e pessoal, com subordinação e mediante salário.

Segundo a cartilha do Ministério do Trabalho, integram a categoria dos empregados domésticos: cozinheiro(a), governanta, mordomo, babá, lavador, lavadeira, faxineiro(a), vigia, piloto particular de avião e helicóptero, motorista particular, jardineiro(a), acompanhante de idosos(as), entre outras. Também será considerado trabalhador doméstico o caseiro contratado para exercer suas atividades em estabelecimento cuja atividade não possua finalidade lucrativa.

Modalidades de Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho poderá ser firmado por prazo indeterminado ou por prazo determinado. O contrato por prazo determinado será aplicado nas seguintes situações:

Pelo prazo de 90 dias a título de experiência, para verificar a aptidão do trabalhador e a sua adaptação ao ambiente familiar;

Para atender necessidades de natureza transitória do empregador (prazo máximo de 2 anos); e

Para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso por motivo de maternidade, doença, acidente etc. (prazo máximo de 2 anos).

Também poderá ser formalizado contrato de trabalho a tempo parcial para jornadas de até 25 (vinte e cinco) horas semanais. Nessa modalidade de contratação será devido ao empregado o salário proporcional às horas trabalhadas.

Jornada de Trabalho

A jornada normal de trabalho será de 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais. As horas excedentes à jornada normal deverão ser remuneradas com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal. Também poderá ser acordado entre as partes a jornada de trabalho de 12h x 36h, com observância ou indenização dos intervalos para alimentação e repouso.

Quanto ao trabalho prestado pelo empregado doméstico em domingos e feriados, deverá ser pago em dobro se não for concedida uma folga compensatória em outro dia da semana.

Durante a jornada diária de trabalho será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas. As partes poderão reduzir esse intervalo para 30 (trinta) minutos mediante um acordo escrito.

O empregador deverá adotar um mecanismo para controle da jornada de trabalho do empregado doméstico. Esse controle poderá ser feito por meio mecânico, eletrônico ou manual. As partes também poderão instituir o regime de compensação de horas na forma prevista nos §§ 4º e 5º do art. 2º da Lei Complementar nº 150/2015, observando as seguintes condições:



O regime deve ser formalizado mediante acordo escrito;

As primeiras 40 (quarenta) horas extras prestadas no mês deverão ser pagas ao trabalhador; e

As horas excedentes a esse limite poderão ser compensadas com a diminuição da jornada de trabalho em outro dia da semana.

O empregador que necessita dos serviços do trabalhador domésticos em viagens, deverá firmar um acordo escrito estabelecendo as condições e a forma de remuneração. Conforme a previsão legal, a remuneração deverá ser superior em pelo menos 25% em relação à hora normal de trabalho. Esse acréscimo poderá ser convertido em horas para futura compensação, desde que seja feito um acordo escritório entre as partes.

Trabalho Noturno

O trabalho realizado entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte deverá ser remunerado com acréscimo de 20% sobre o valor da hora normal. Nesse intervalo, cada 52:30 (cinquenta e dois minutos e trinta segundos) trabalhados serão computados como uma hora normal de trabalho. E, quando o trabalho for realizado exclusivamente em horário noturno, o adicional será calculado sobre o valor do salário contratual registrado na Carteira de Trabalho empregado doméstico.

Concessão das Férias

O trabalhador doméstico terá férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, com acréscimo de um terço sobre o valor pago. As férias poderão ser fracionadas em dois períodos a critério do empregador, desde que seja garantido ao empregado um período de no mínimo 14 (quatorze) dias corridos de férias.

O empregado também poderá converter 1/3 de suas férias em abono pecuniário mediante solicitação ao empregador. A solicitação deverá ser apresentada com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, em relação ao término do período aquisitivo de férias.

Vale-transporte

O trabalhador doméstico poderá requerer do empregador o vale-transporte, em quantidade suficiente para o seu deslocamento entre a residência e o local de trabalho na forma prevista pela Lei nº 7.418/1985. O valor correspondente às passagens poderá ser concedido em espécie mediante recibo.

Para contribuir com o custeio deste benefício, o empregador poderá descontar do empregado a importância equivalente a 6% do seu salário básico.

Seguro Desemprego

O trabalhador doméstico que for demitido sem justa causa terá direito ao Seguro Desemprego (SD), desde que atendidas as condições estabelecidas pela Resolução CODEFAT que regulamenta este benefício. Serão pagas ao trabalhador 3 (três) parcelas no valor de um salário mínimo cada.



O empregado deverá requerer o Seguro Desemprego nas unidades do Ministério do Trabalho e Emprego ou órgãos autorizados, no prazo de 7 a 90 dias contados a partir da data de sua dispensa.

Direitos dos Trabalhadores Domésticos

Os direitos dos trabalhadores domésticos foram ampliados no ano de 2013 através da Emenda Constitucional nº 72/2013, que alterou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal. A cartilha do empregado doméstico do MTPS apresenta, dentre outros, os seguintes direitos para os domésticos:

Carteira de Trabalho e Previdência Social - Salário - Salário Mínimo - Irredutibilidade salarial - Isonomia salarial - Proibição de práticas discriminatórias - 13º (décimo terceiro) salário - Remuneração do trabalho noturno - Jornada de trabalho - Remuneração do serviço extraordinário - Repouso semanal remunerado - Feriados civis e religiosos - Férias - Vale-transporte - Aviso-prévio proporcional do tempo de serviço - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - Seguro-desemprego - Redução dos riscos inerentes ao trabalho - Integração à Previdência Social - Estabilidade no emprego em razão da gravidez - Licença à gestante de 120 (cento e vinte) dias - Licença paternidade - Salário-família - Auxílio-doença - Seguro contra acidentes de trabalho - Aposentadoria

Encargos Sociais – Simples Doméstico

O empregador deverá recolher até o dia 7 (sete) de cada mês os seguintes encargos sociais incidentes sobre o valor da remuneração paga ao trabalhador doméstico:

8% – para o FGTS

3,2% – Indenização Compensatória

0,8% – Contribuição Social para Financiamento do Seguro Contra Acidente de Trabalho

8% – Contribuição Previdenciária Patronal (INSS)

O recolhimento dos encargos sociais a cargo do empregador e a contribuição previdenciária de 8%, 9% ou 11% descontada do empregado, deve ser efetuado por meio do Documento de Arrecadação do Empregador (DAE) emitido através do Módulo do eSocial – Empregador Doméstico.

Quanto aos valores depositados na conta vinculada do trabalhador a título de indenização compensatória, este poderá ser movimentado pelo próprio empregador quando ocorrer a rescisão do contrato de trabalho por um dos seguintes motivos:

Dispensa por justa causa;

Pedido de demissão;

Término do contrato de trabalho por prazo determinado;

Aposentadoria do trabalhador; ou

Falecimento do trabalhador.

Na rescisão por motivo de culpa recíproca, a movimentação do saldo indenizatório será 50% para o empregador e 50% para o trabalhador. Quando a rescisão for sem justa causa por iniciativa do empregador, a movimentação será feita pelo empregado doméstico.

eSocial – Módulo Empregador Doméstico

A Lei Complementar nº 150/2015 estabeleceu o desenvolvimento de um sistema eletrônico para que os empregadores pudessem cumprir as obrigações previdenciárias, trabalhistas e fiscais e para cálculo e emissão da guia de recolhimento dos encargos sociais. Em 2015 o governo disponibilizou o primeiro módulo do eSocial para ser utilizado pelos empregadores domésticos.

É por meio desse sistema que são realizadas as admissões dos trabalhadores, elaboração da folha de pagamento, férias, rescisões de contrato de trabalho e a emissão do DAE para o recolhimento dos encargos. O acesso ao eSocial é feito com a utilização de um Certificado Digital ou por meio do Código de Acesso cadastrado diretamente no portal do eSocial.

Para fazer a inclusão do trabalhador no sistema eSocial é preciso verificar se os dados cadastrais nas bases do CPF (Receita Federal) e do NIS/PIS/SUS (Previdência Social) estão consistentes. A consulta é feita por meio do aplicativo web Consulta Qualificação Cadastral.

As orientações e normas aplicadas ao contrato de trabalho doméstico podem ser consultadas na cartilha “Trabalhadores Domésticos: Direitos e Deveres” do MTPS e no Manual do eSocial disponível no Portal do eSocial.

http://fenacon.org.br/noticias/empregado-domestico-consideracoes-sobre-contrato-de-trabalho-encargos-sociais-e-esocial-3485/?utm_source=akna&utm_medium=email&utm_campaign=Press+Clipping+FENACON+-+10+de+julho+de+2018+%26%23128240%3B+%26%23128232%3B.

As 15 profissões de nível superior no topo do ranking de empregos formais

Enfermeiros lideram a lista de profissionais mais contratados com carteira assinada nos primeiros quatro meses de 2018 no Brasil, segundo levantamento feito pelo site Quero Bolsa com base nos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados relativos aos primeiros 4 meses do ano.

A pesquisa filtrou o número de admitidos formais e, segundo o Ministério do Trabalho, que divulga os dados, o número de enfermeiros contratados superou a marca de 16,7 mil em todo Brasil.

Entraram para a lista as ocupações que exigem cursos de nível superior para atuação. Entre as 15 profissões com mais oportunidades formais, analistas de sistemas, farmacêuticos e contadores também se destacam. Confira:

1 – Enfermeiro

Número de contratações: 16.755

Curso: Enfermagem



2 – Analista de Desenvolvimento de Sistemas

Número de contratações: 15.863

Curso: Análise e Desenvolvimento de Sistemas

3 – Farmacêutico

Número de contratações: 14.341 C

Curso: Farmácia

4 – Auxiliar de Contabilidade/Contador

Número de contratações: 13.803

Curso: Ciências Contábeis

5 – Administrador

Número de contratações: 12.441

Curso: Administração

6 – Analista de Recursos Humanos

Número de contratações: 6.364

Curso: Gestão de Recursos Humanos

7 – Médico Clínico

Número de contratações: 4.660

Curso: Medicina

8 – Programador de Sistema da Informação

Número de contratações: 4.231

Curso: Sistemas da Informação

9 – Nutricionista

Número de contratações: 3.913

Curso: Nutrição

10 – Preparador Físico



Número de contratações: 3.797

Curso: Educação Física

11 – Fisioterapeuta

Número de contratações: 3.696

Curso: Fisioterapia

12 – Advogado

Número de contratações: 3.422

Curso: Direito

13 – Designer Gráfico

Número de contratações: 3.324

Curso: Design

14 – Tecnólogo em Logística de Transporte

Número de contratações: 3.019

Curso: Logística

15 – Engenheiro Civil

Número de contratações: 2.804

Curso: Engenharia Civil

Postado por: Portal Contábil SC

ECF – Mudança de Contador no Período ou Mudança de Planos de Contas no Período

Não é possível transmitir duas ou mais ECF caso ocorra mudança de contador no período ou mudança de plano de contas no período.

A ECF deve ser transmitida em arquivo único, a menos que ocorra alguma das situações especiais previstas no registro 0000.

Caso a entidade tenha que recuperar os dados da ECD, devem ser recuperados os dois arquivos da ECD transmitidos (um para cada contador ou um para cada plano de contas).



Contudo, para que a ECF recupere os dados corretamente é necessário que os saldos finais das contas que aparecem no primeiro arquivo (primeiro contador ou primeiro plano de contas) sejam iguais aos saldos iniciais dessas mesmas contas que aparecem no segundo arquivo (segundo contador ou segundo plano de contas).

Isso pode ser feito, na ECD, por meio do preenchimento do registro I157 (transferência de plano de contas) no segundo arquivo da ECD, conforme instruções do Manual de Orientação do Leiaute da ECD.

Se isso não ocorrer, a ECF recuperará somente os dados do segundo arquivo e os ajustes necessários deverão ser realizados na própria ECF ou na ECD, por meio de substituição.

<http://contadores.cnt.br/noticias/tecnicas/2018/07/13/ecf-mudanca-de-contador-no-periodo-ou-mudanca-de-planos-de-contas-no-periodo.html>.

RFB - DARF - Códigos de receita - Instituição

Por meio do Ato Declaratório Executivo CODAC nº 10/2018 foram instituídos os seguintes códigos de receita para serem utilizados em DARF:

a) 5554 - Parcelamento PGFN - Ajustes - Previdenciário;

b) 5577 - Parcelamento PGFN - Ajustes - Demais.

Esclarecemos que os códigos acima se referem ao parcelamento PERT. *

Informativo elaborado quando da publicação do ato.

Eventuais alterações são anotadas no próprio texto do ato, abaixo.

ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO 10, DE 12 DE JULHO DE 2018, COORDENAÇÃO GERAL DE ARRECADAÇÃO E COBRANÇA

Dispõe sobre a instituição de códigos de receita para os casos que especifica.



O COORDENADOR-GERAL DE ARRECADAÇÃO E COBRANÇA, no uso da atribuição 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 9 de outubro de 2017, e tendo em vista o disposto na Medida Provisória nº 783, de 31 de maio de 2017, e na Lei nº 13.496, de 24 de outubro de 2017, declara:

Art. 1º Ficam instituídos os seguintes códigos de receita para serem utilizados em Documento de Arrecadação de Receitas Federais (Darf):

5554 - Parcelamento PGFN - Ajustes - Previdenciário;

5577 - Parcelamento PGFN - Ajustes - Demais.

Art. 2º Este Ato Declaratório Executivo entra em vigor na data de publicação no Diário Oficial da União. FREDERICO IGOR LEITE FABER

Leia mais acessando o Checkpoint

Basta dissolução irregular para sócio ser responsabilizado por tributos

Basta a dissolução irregular da empresa para que seus sócios sejam pessoalmente responsabilizados pelas dívidas fiscais da companhia. Com esse entendimento, a 8ª Turma do Tribunal Regional Federal da 1ª Região reconheceu a responsabilidade do sócio por débitos tributários apurados em nome da empresa.

Em primeira instância, a responsabilidade do sócio havia sido afastada com o fundamento de que somente nas hipóteses de infração à lei (contrato social ou estatuto) ou de dissolução irregular da sociedade é que podem gerar a responsabilização pessoal do dirigente. Além disso, seria indispensável que se comprove que agiu ele dolosamente, com fraude ou excesso de poderes.

Na apelação, a Fazenda Nacional alegou que a responsabilidade tributária é incontestável na medida em que a dissolução da empresa se deu de forma irregular, conforme diligência feita pelo oficial de justiça no endereço fornecido para funcionamento da empresa.

Os argumentos foram aceitos pelo relator, juiz federal convocado Carlos Augusto Tôres Nobre. Segundo ele, o Superior Tribunal de Justiça tem entendido que basta a dissolução irregular, como no caso, para legitimar o redirecionamento da execução fiscal para o sócio-gerente.

“Num contexto fático em que, por um lado, o embargante não demonstra o equívoco do fisco ao identificá-lo como corresponsável, e, por outro, resta delineada a dissolução irregular da empresa, tem-se por caracterizada a responsabilidade pessoal a que alude o art. 135 do Código Tributário Nacional. Assim, o redirecionamento da execução fiscal é medida que se impõe”, fundamentou o relator.

Com informações da Assessoria de Imprensa do TRF-1.

Férias, confira como fica direito ao descanso após Reforma Trabalhista

Sindicato dos Contabilistas de São Paulo

Base territorial: Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Diadema, Embu, Embu-Guaçu, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guarulhos, Itapeerica 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



Mês de julho geralmente é muito cobiçado por trabalhadores que têm direito a férias, mas Reforma Trabalhista alterou algumas regras.

Confira e aproveite

Confira direitos dos trabalhadores afetados pela Reforma Trabalhista que desejam aproveitar as férias escolares para também tirar suas próprias férias em julho

Confira direitos dos trabalhadores afetados pela Reforma Trabalhista que desejam aproveitar as férias escolares para também tirar suas próprias férias em julho

Devido as férias escolares, julho acabou se tornando o mês de férias para muitas pessoas que querem aproveitar o momento para ficar junto com a família, descansar para o resto do ano ou ainda aproveitar para fazer uma viagem para um destino internacional no hemisfério norte que está no meio do verão e apresenta temperaturas mais amenas para nós, brasileiros, acostumados com temperaturas mais altas.

Porém, para aproveitar o mês de férias sem correr o risco de se prejudicar no trabalho ou acumular frustrações por ter que cancelar um compromisso familiar na última hora é importante saber os seus direitos em relação ao período de descanso remunerado que a maioria dos trabalhadores têm direito.

Alguns deles, inclusive, foram alterados pela Reforma Trabalhista, aprovada no Congresso Nacional e sancionada pelo Governo Federal em novembro do ano passado. Essas regras, segundo definiu a justiça, valem apenas para os contratos iniciados depois que a lei foi sancionada, diferente do que desejava o próprio governo que queria que valesse para todos os contratos em andamento.

Para tirar as principais dúvidas, portanto, conversamos com o advogado Gilberto de Jesus Bento Junior, presidente da Bento Jr. Advogados que tirou uma série de dúvidas sobre a questão. Começando pelas mais básicas, até as mais complexas. Confira, prepare-se e aproveite:

O que são as férias?

Sem essa de trabalhar da praia. Depois de 12 meses de trabalho, funcionário têm direito a 30 dias de descanso sem preocupações para que possa descansar

Sem essa de trabalhar da praia. Depois de 12 meses de trabalho, funcionário têm direito a 30 dias de descanso sem preocupações para que possa descansar

As férias são períodos de descansos remunerados garantidos por direito após 12 meses de trabalho (chamado de período aquisitivo) para quem tiver um emprego registrado na Carteira de Trabalho seguindo as normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Após esse período o trabalhador ganhar direito a 30 dias de férias com salário integral e, ressalta Bento Júnior, um terço de salário a mais.

"Esse acréscimo na remuneração visa proporcionar a possibilidade de desfrutar de atividades de lazer com sua família sem comprometer o sustento familiar, daí a obrigação da empresa em pagar, além do salário normal, o terço constitucional", relembra o advogado.

Quem define as férias?

Período do ano em que funcionário poderá tirar férias é definido pelo empregador, mas não pode ultrapassar mais de 12 meses do momento em que as férias foram adquiridas. No entanto, a melhor forma de estabelecer o período é fazendo um acordo. Quando as vontades coincidem é só felicidade

Período do ano em que funcionário poderá tirar férias é definido pelo empregador, mas não pode ultrapassar mais de 12 meses do momento em que as férias foram adquiridas. No entanto, a melhor forma de estabelecer o período é fazendo um acordo. Quando as vontades coincidem é só felicidade

Apesar de ser um direito trabalhista assegurado aos trabalhadores, a definição do período de férias é uma questão que sempre gera muitas brigas, desentendimentos e frustrações. Segundo Bento Junior, "já vi muitas brigas trabalhistas relacionadas às férias, isso se dá pela confusão de conceito do trabalhador de que por ser seu direito essa poderá ser aproveitada quando bem desejar, esse é um erro comum".

O advogado alerta, portanto, que apesar das férias serem um benefício do trabalhador, cabe ao empregador a prerrogativa de determinar o período em que o funcionário poderá se ausentar do trabalho.

A polêmica acontece, porém, porque muitas empresas abrem mão dessa vantagem, permitindo aos próprios funcionários marcarem as próprias férias quando bem entenderem ou mesmo estabelecendo regras claras para o período de descanso como ordem de prioridade por tempo de casa, prioridade para pessoas que têm filhos ou mesmo impedimento em momentos críticos do trabalho como o mês de dezembro para o comércio.

Dessa forma, destaca o especialista, "se o empregado quiser tirar férias em outubro e a empresa decidir por dezembro, vale o que o empregador quiser. Mas nesse ponto o ideal sempre são os acordos entre as duas partes".

Quando se perde esse direito?

Todos os funcionários com Carteira Assinada têm direito a 30 dias de férias após um ano de trabalho, mas aqueles que se ausentarem por longo períodos ou em várias ocasiões por motivos particulares podem ter o benefício diminuído ou até mesmo cortado

Todos os funcionários com Carteira Assinada têm direito a 30 dias de férias após um ano de trabalho, mas aqueles que se ausentarem por longo períodos ou em várias ocasiões por motivos particulares podem ter o benefício diminuído ou até mesmo cortado

Apesar do descanso ser uma dos principais direitos assegurados pela legislação trabalhista, o artigo 133 da CLT também define circunstâncias em que o empregado perde esse direito. Segundo o advogado, são quatro:

- Quando deixa o emprego e não é readmitido dentro de um período de 60 dias contados a partir de sua saída;
- No caso do trabalhador que permanece em licença recebendo salários, por mais de 30 dias no período do ano ou que acumula esse período em faltas justificadas para ir ao médico, ao dentista, por falecimento de parente, em que são apresentados atestados para abono das faltas;
- Quando não trabalha pelo período de mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa, recebendo o salário;
- Tenha ficado afastado do trabalho pela Previdência Social em função de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de seis meses, mesmo que descontínuos.



Ainda segundo Bento Junior, isso ocorre porque nesses casos a justiça entende que o trabalhador já obteve o período de descanso necessário e que, portanto, a finalidade das férias já foi atingida sem necessidade por parte da empresa de conceder novo período de descanso.

Em todos os casos, porém, a perda desse direito se dá por motivo alheio à vontade da empresa, ou seja, por força maior (paralisação da empresa), por vontade do empregado (licença por motivo de seu interesse, ainda que seja para resolver problemas pessoais, se for de consentimento da empresa) ou ainda, por motivo de doença ou acidente.

É preciso, portanto, ficar atento já que as faltas justificadas podem colocar as férias em risco ou reduzir drasticamente o período de 30 dias de descanso.

O advogado relembra que existe uma conta para fazer esse cálculo: "com até cinco faltas justificadas há a garantia dos 30 dias de férias remuneradas. De seis a 14 faltas, estão garantidos 24 dias; de 15 a 23 faltas, 18 dias; de 24 a 32 faltas, 12 dias de férias. E acima de 32 faltas, o direito às férias remuneradas é totalmente suplantado".

Posso vender o meu mês de férias?

Para obter renda extra, funcionário pode vender até um terço do seu mês de férias. Esse acordo porém deverá partir sempre do funcionário. A empresa não pode obrigar o trabalhador a fazer tal acordo. Elas, porém, têm suas artimanhas

Para obter renda extra, funcionário pode vender até um terço do seu mês de férias. Esse acordo porém deverá partir sempre do funcionário. A empresa não pode obrigar o trabalhador a fazer tal acordo. Elas, porém, têm suas artimanhas

Com o período de férias devidamente adquirido, o trabalhador ganha ainda um novo direito: vender esse benefício para a empresa. Nesse caso, vale destacar, diferente da marcação do período de descanso, a solicitação da venda do período de descanso cabe ao trabalhador com o objetivo de aumentar a própria renda. "O empregador, sob nenhuma hipótese, pode impor a venda dessa período ao trabalhador", destaca Bento Junior.

Para efetuar a venda, porém, o trabalhador deve comunicar à empresa com até quinze dias de antecedência da data do aniversário do contrato de trabalho. A partir de então, resta ao empregador decidir o período do ano em que as férias serão concedidas, pagando o valor proporcional aos até dez dias que o funcionário vai trabalhar, já que: "o período máximo de férias permitido para se vender é de um terço, portanto dez dias".

O advogado, porém, faz um alerta aos trabalhadores: "fique atento! Muitas empresas sequer consultam os empregados para saber se este quer ou pode sair por 20 ou 30 dias e simplesmente emitem o aviso e os recibos de férias já com 10 dias convertidos em abono, os quais, sentindo-se constrangidos em negar o pedido, acabam cedendo à vontade da empresa por conta da manutenção do seu emprego."

Posso dividir as minhas férias em várias partes?

Se funcionário e patrão entrarem em acordo, férias regidas pelas novas regras da CLT a partir da Reforma Trabalhista podem ser divididas em até três partes respeitando algumas limitações. Já as férias de contratos anteriores à Reforma só podem ser divididas em duas vezes



Se funcionário e patrão entrarem em acordo, férias regidas pelas novas regras da CLT a partir da Reforma Trabalhista podem ser divididas em até três partes respeitando algumas limitações. Já as férias de contratos anteriores à Reforma só podem ser divididas em duas vezes

Por fim, existem também os casos em que os trabalhadores podem dividir suas férias. Isso, porém, também dependerá de um acordo com o patrão. Lembrando que isso só ocorre em casos em que as férias forem individuais e não-coletivas, como acontece algumas vezes em setores industriais, por exemplo.

Esse ponto, porém, é um dos que mais foram afetados pela Reforma Trabalhista, portanto é preciso ficar atento. "Antes, as férias eram concedidas a empregador de uma só vez, sendo previsto pela CLT que, em casos excepcionais, as mesmas poderiam ser concedidas em dois períodos não inferiores a 10 dias. Essa exceção, não se aplicava para menores de 18 anos e maiores que 50 anos". A partir de agora, porém, as férias podem ser fracionadas em até três períodos, respeitando as seguintes regras:

- Pelo menos um período não inferior a 14 dias;
- Até dois períodos não inferior a cinco dias cada;

Nesse caso, se um funcionário que já teve as férias adquiridas desejar tirar 15 dias de férias em julho, outros cinco dias em novembro e mais dez em dezembro, legalmente ele pode, devendo apenas acordar isso com o empregador. Além disso, a limitação por idade (menores de 18 ou maiores de 50) também caiu por terra.

O advogado ainda alerta algo que poucos sabem "o mês de férias não poderá iniciar em dia de repouso semanal ou em até dois dias que anteceda feriados", tudo isso para garantir que o funcionário não "perderá" dias de descanso e posso usufruir desse direito da maneira adequada.

Link deste artigo: <http://economia.ig.com.br/2018-07-12/mes-de-ferias-ferias-remuneradas.html>

Fonte: Economia - iG @ http://economia.ig.com.br/2018-07-12/mes-de-ferias-ferias-remuneradas.html?utm_source=akna&utm_medium=email&utm_campaign=Press+Clipping+FENAC ON++13+de+julho+de+2018+%26%23127745%3B.

eSocial - Comitê Gestor publica Nota sobre fiscalização durante a fase de implantação do eSocial

Comitê Gestor do eSocial esclarece questionamentos feitos por empregadores quanto ao descumprimento dos prazos do faseamento

Considerando os questionamentos encaminhados ao fale conosco do eSocial sobre as penalidades que serão aplicadas pelo descumprimento dos prazos previstos no "faseamento" do período de implantação do eSocial, o Comitê Gestor esclarece:

1. A primeira etapa do processo de implantação do eSocial tem caráter experimental, direcionado prioritariamente às adequações dos ambientes tecnológicos dos empregadores e à homologação prática do sistema, e não gerarão obrigações jurídicas para o empregador, nem prejudicarão direitos



trabalhistas ou previdenciários, até que as obrigações acessórias originais sejam formalmente substituídas pela transmissão dos eventos do eSocial, por ato dos respectivos entes responsáveis;

2. O Comitê Gestor orientará os órgãos fiscalizadores quanto à não aplicação de penalidades pelo eventual descumprimento dos prazos das fases 1, 2 e 3, desde que o empregador comprove que estava aprimorando seus sistemas internos durante aquele período. É também premissa para a não sujeição às penalidades que o empregador demonstre que o descumprimento dos prazos se deu por questões técnicas, inerentes às dificuldades de implantação, mas que houve efetivas tentativas de prestar as informações (mesmo que sem sucesso), com registros de protocolos de envio de eventos para o ambiente nacional.

3. A mera inércia do empregador em implantar as adequações ou promover os ajustes necessários em seu sistema não caracterizará a boa fé que o isentaria da aplicação de penalidades.

4. O Comitê Gestor do eSocial também orientará os órgãos fiscalizadores de que o cumprimento da fase 3 pelo empregador, com o efetivo fechamento da folha no prazo estipulado (evento S-1299), ainda que tenha havido o descumprimento dos prazos das fases 1 e 2, será considerado como indicativo do real esforço do empregador na implantação e adequação dos seus ambientes, para fins da não aplicação de penalidades.

Publicado no Portal do eSocial.

Carf aceita planejamento para redução de impostos sobre ganho de capital

Empresas devem ter cuidado com a forma como a operação é realizada

O Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (Carf) aceitou uma estratégia adotada por contribuintes para reduzir a carga tributária.

Este trecho é parte de conteúdo que pode ser compartilhado utilizando o link

https://www.valor.com.br/legislacao/5656615/carf-aceita-planejamento-para-reducao-de-impostos-sobre-ganho-de-capital?utm_source=akna&utm_medium=email&utm_campaign=Press+Clipping+FENACON+-+13+de+julho+de+2018+%26%23127745%3B

Publicação da versão 4.0.8 do programa da Escrituração Contábil Fiscal (ECF)

Publicada a versão 4.0.8 do programa da ECF

Foi publicada a versão 4.0.8 do programa da ECF, com a correção do erro de recuperação dos dados da Escrituração Contábil Digital (ECD), no caso de imunes/isentas obrigadas a entregar a ECD.

Por Portal Sped / RFB

Carf condena empresa que pagou imposto, mas não emitiu nota

A 3ª Câmara Superior do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (Carf) manteve, na terça-feira (12/7), multa de R\$ 672 mil à rede de postos Shell por importar miniaturas de carros Ferrari sem nota fiscal.



A multa foi desqualificada nas câmaras baixas porque a empresa declarou a operação e pagou os tributos devidos.

Os brinquedos eram usados como brindes a clientes que abasteciam nos postos. O processo está no Carf desde 1998, quando houve a primeira condenação. O acórdão ainda não foi publicado.

Por maioria, os conselheiros entenderam que a saída de mercadoria importada sem emissão de nota fiscal já justifica a multa. A minoria vencida entendeu que a importação foi regular, já que declarada ao Fisco pela Shell, que também comprovou o pagamento de impostos, embora não tenha emitido a nota.

De acordo com o advogado Breno Dias de Paula, presidente da Comissão de Direito Tributário do Conselho Federal da OAB, concorda com a minoria. Segundo ele, a empresa cumpriu com as obrigações fiscais principais — declarar a operação e pagar os impostos — e não faz sentido puni-la pelas obrigações acessórias.

O Código Tributário Nacional, diz ele, trata a emissão de nota fiscal como um "dever colaborativo" com o Fisco, e não como obrigação autônoma. "O contribuinte declarou as informações referentes ao fato gerador ao Fisco federal e recolheu devidamente a obrigação principal. Não é razoável a aplicação de rígida penalidade por suposto descumprimento da obrigação acessória", afirma.

Repercussão geral

O Supremo Tribunal Federal já reconheceu a repercussão geral da matéria em caso de multas isoladas por descumprimento da obrigação acessória. De acordo com os autores do recurso, a imposição de multa nesses casos fere os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

No caso julgado pelo Carf, a Receita Federal exigiu a penalidade da Raízen, empresa licenciada da marca Shell, no valor total da mercadoria importada sem notas fiscais em 1997 e 1998. O valor cobrado pela fiscalização era de R\$ 9,37 milhões.

Em 2008, o antigo Conselho de Contribuintes entendeu que o fisco desrespeitou o prazo máximo de cinco anos para cobrar a penalidade relativa ao ano de 1997. Ao aplicar a decadência, a 2ª Câmara do 3º Conselho de Contribuintes diminuiu a exigência fiscal para R\$ 672 mil. A rede de postos recorreu desta decisão. Mesmo com a decisão, a empresa pode levar o caso ao Judiciário.

Processo 10074.000136/2003-61

Fonte: Consultor Jurídico

eSocial: deixar para novembro pode ser um erro fatal das empresas do Simples Nacional

Luís Osvaldo Grossmann - Convergência Digital

O governo já publicou o ato que flexibiliza a entrega de dados via eSocial para microempreendedores individuais, além de pequenas e micro empresas. Como antecipado pela Convergência Digital, essa medida vai permitir que eles entreguem os dados só em novembro, se assim preferirem.

“As micro e pequenas empresas e os MEI que não estiverem prontos em julho podem esperar agosto, setembro ou outubro, desde que enviem tudo em novembro”, explica o coordenador do eSocial, José Maia. “A única mudança no calendário foi para empregadores pessoas físicas”, completa.

No caso dos MEI, já será apresentado na próxima semana o aplicativo simplificado – e gratuito – para envio das informações ao eSocial. Mas como alerta Maia, na prática os microempreendedores individuais só terão informações a acrescentar a partir de setembro.

E embora existam mais de 7 milhões desses microempreendedores individuais no país, a obrigação de adesão ao eSocial é apenas para os cerca de 155 mil que efetivamente possuem empregado – a regra do MEI permite a contratação de até um funcionário, com salário mínimo.

O calendário foi efetivamente alterado para outro grupo, de empregadores pessoas físicas – mas que não se confundem com os empregadores domésticos. São pequenos produtores rurais ou profissionais como dentistas, por exemplo, que contratam empregados como pessoa física, não jurídica.

Para esses, o calendário mudou para janeiro. Ou seja, esse grupo só será obrigado a enviar as informações pelo eSocial juntamente na etapa seguinte, a partir de 2019, quando também devem aderir ao novo sistema de informações os órgãos públicos.

<http://www.convergenciadigital.com.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=site&infoid=48432&sid=11>

Certificado digital no eSocial só é exigido para quem já tinha essa obrigação

Todos os microempreendedores poderão utilizar o portal simplificado do MEI com código de acesso

Os optantes do Simples Nacional com mais de um empregado já necessitam hoje de certificado digital para prestar suas informações e apuração dos tributos devidos. Portanto, o eSocial não está criando nova obrigação com a utilização de certificado digital.

As micro e pequenas empresas com até um trabalhador poderão utilizar os portais do eSocial apenas com código de acesso, sem necessidade de certificado digital. Todos os Microempreendedores Individuais (MEI) poderão utilizar o Portal simplificado do MEI com código de acesso.

Ocorre que os empregadores que atualmente utilizam serviços de profissionais da contabilidade nem mesmo necessitarão de código de acesso, tampouco de certificado digital, já que bastará ao empregador autorizar o contador a assinar e a enviar suas declarações, por meio de uma procuração eletrônica para o eSocial.

Fonte: Receita Federal do Brasil.

Fofoca no trabalho gera danos morais

Empresa deve tomar alguma medida se tiver conhecimento de um boato que deixou uma pessoa constrangida.



Fofoca no trabalho pode causar prejuízo às empresas. A Justiça tem condenado empregadores a indenizar funcionários vítimas de intrigas e boatos quando fica comprovado...

Este trecho é parte de conteúdo que pode ser compartilhado utilizando o link

https://www.valor.com.br/legislacao/5672485/fofoca-no-trabalho-gera-danos-morais?utm_source=akna&utm_medium=email&utm_campaign=Press+Clipping+FENACON++20+de+julho+de+2018+%26%23128187%3B.

TST determina aplicação do IPCA-E para correção de condenações.

A Justiça do Trabalho vai adotar o IPCA-E como índice de correção das condenações trabalhistas assim que o trâmite da Reclamação Constitucional nº 22.012 for encerrado – o que pode ocorrer nos próximos dias, segundo especialistas. A medida tem impacto direto nas provisões das empresas, já que hoje, oficialmente, utiliza-se para o cálculo uma tabela com base na Taxa Referencial (TR), cuja variação é menor do que a do IPCA-E.

A orientação está em um ofício assinado pelo presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ministro João Batista Brito Pereira, encaminhado aos tribunais regionais no mês passado. No documento, o magistrado informa que a aplicação da TR deve ser mantida até o trânsito em julgado da ação que tramita no Supremo Tribunal Federal (STF). A partir disso, a tabela mensal que é usada pela Justiça do Trabalho para calcular os valores será atualizada.

A diferença entre TR e IPCA-E é significativa. No acumulado de 2017, a TR ficou em 0,59% e o IPCA-E em 2,93%. No ano de 2016, a diferença foi um pouco maior: 2,01% para a TR e 6,58% para o IPCA-E. Já em todo 2015, a TR correspondeu a 1,79% enquanto o IPCA-E bateu em 10,70%.

Uma ação de R\$ 100 mil, por exemplo, com trâmite entre abril de 2015 e o mesmo mês de 2018, pela Taxa Referencial teria atualização de 4,2% e valor final de R\$ 104,2 mil. Pelo IPCA-E, seria corrigida em 18,6%, alcançando R\$ 118,6 mil. Os valores foram calculados com base nos dados do Banco Central.

O TST não se manifestou ainda, porém, se o IPCA-E será aplicado a todos os processos ou somente àqueles distribuídos até a entrada em vigor da reforma trabalhista (Lei nº 13.467), em 11 de novembro de 2017. Há dúvida, no meio jurídico, porque a nova legislação estabelece expressamente a TR como índice para a correção dos processos. Consta no parágrafo 7º do artigo 879 da CLT.

Um levantamento do professor de direito do trabalho Ricardo Calcini, porém, mostra que seis das oito turmas do TST já adotam o IPCA-E. Em ao menos uma das decisões, na 6ª Turma (ARR-24032-41.2015.5.24.0005), a desembargadora convocada Cilene Ferreira Amaro Santos cita a reforma trabalhista. Ela afirma, em seu voto, que não poderia ser aplicada a previsão da reforma porque o STF já declarou que a Taxa Referencial não deve ser utilizada para a atualização de débitos judiciais.

“Esse índice [TR] já estava previsto na Lei nº 8.177/91 e foi declarado inconstitucional pelo Tribunal Pleno do TST, em observância à decisão do Supremo. O dispositivo da reforma, que reproduz a lei de 1991, na prática, não será então aplicado. Ele é natimorto”, avalia o professor.

O advogado Antônio Carlos Frugis, do Demarest, chama a atenção para o fato de o TST, com base em uma decisão do STF, ter estabelecido a data de 25 de março de 2015 como marco inicial para a



mudança do índice. “Decidiram a partir de quando vale, mas não há manifestação ainda até quando será aplicado”, diz.

Para Frugis, a previsão da reforma que estabelece a TR só perderia a validade a partir de uma decisão do Supremo que declarasse o dispositivo inconstitucional. “Entendo que, enquanto isso não acontecer, todos os processos posteriores à nova lei terão, obrigatoriamente, que ser corrigidos pela TR”, acrescenta.

A reclamação constitucional pendente no Supremo – que servirá como marco para a aplicação do índice – foi ajuizada pela Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) contra decisão de 2015 do Pleno do TST (ação nº 0000479-60.2011.5.04.0231), em que os ministros do trabalho fixaram o IPCA-E para atualizar os débitos trabalhistas no lugar da TR.

Ao decidir, o Pleno do TST considerou o julgamento das ações diretas de inconstitucionalidade (ADIs) 4.357 e 4.425 no STF – que trataram da correção monetária de precatórios. Os ministros do Supremo, na ocasião, entenderam que a Taxa Referencial não refletia a desvalorização da moeda brasileira e, por esse motivo, não poderia ser utilizada para a atualização dos valores. Estabeleceram, então, que para processos ajuizados a partir de 25 de março de 2015 – a data que serviu de base ao TST – o cálculo deveria ser feito com base no IPCA-E.

A Fenaban considerou na época que o TST extrapolou a própria competência ao aplicar aos processos trabalhistas um entendimento que, nas ADIs, foi específico para precatórios. Ingressou com a reclamação constitucional contra a decisão do Pleno do Tribunal Superior do Trabalho ainda em 2015 e obteve uma liminar, proferida pelo ministro Dias Toffoli.

Em dezembro do ano passado, porém, a 2ª Turma do Supremo decidiu pela improcedência da ação, tornando válida a decisão da Justiça do Trabalho. No dia 15 de junho, última movimentação do processo, a turma converteu os embargos que haviam sido interpostos contra a decisão em agravo regimental e, no mérito, negou provimento.

Sem mais recursos possíveis, afirmam advogados que acompanham de perto o assunto, o encerramento da ação seria meramente protocolar – podendo ocorrer a qualquer momento.

Para o advogado Maurício Pessoa, do Pessoa Advogados e que representou a Fenaban na reclamação ao Supremo, o presidente do TST, com o ofício que foi encaminhado aos tribunais regionais, está repetindo um erro do passado. Ele lembra que após a decisão do Pleno, em 2015, também havia circulado um documento orientando os demais juízes para a aplicação do IPCA-E. O advogado chama a atenção, no entanto, que tal decisão não poderia ter efeito vinculante.

“O TST não fez o procedimento de recurso repetitivo. Então, o que vale para aquele processo não vale necessariamente para os demais”, diz. “Ele montou um processo de controle de constitucionalidade sobre o qual não tem competência. Só o Supremo tem.”

Procurado pelo Valor, o Tribunal Superior do Trabalho não deu retorno até o fechamento da edição.

Fonte: Valor Econômico, por Joice Bacelo



Trabalhadora que foi orientada a esconder sua gravidez no momento da rescisão do contrato deve ser indenizada.

Uma trabalhadora deve receber R\$ 20 mil de indenização por danos morais devido a atraso no pagamento de comissões e verbas rescisórias, e também porque um dos sócios da empresa pediu que ela escondesse a barriga de grávida no momento em que foi assinar a rescisão do contrato no sindicato. Ela trabalhava na Zuffo & Vianna Informática, uma revendedora de produtos das operadoras de telefonia Oi e Claro. Por causa dessa relação, as operadoras devem arcar de forma solidária com a condenação. A decisão é da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) e reforma, parcialmente, sentença da 26ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).]

Na petição inicial, a trabalhadora informou que foi admitida em julho de 2013 e despedida sem justa causa em outubro de 2015. Em parte desse período, a empresa prestou serviços para a Oi, e em outra parte para a operadora Claro. Segundo alegou, estava grávida desde julho de 2015, e a empresa sabia de sua gravidez. Quando foi despedida, conforme afirmou, estava sem receber comissões por nove meses, e a empregadora não pagou suas verbas rescisórias. Para esconder a gravidez, um dos sócios teria pedido que ela ocultasse a barriga na ocasião em que foi assinar a rescisão do contrato no sindicato. Diante desses elementos, ajuizou ação na Justiça do Trabalho pleiteando o pagamento das suas verbas rescisórias, a quitação do período em que teria garantia de emprego em virtude da gravidez e a indenização por danos morais.

Em primeira instância, o juízo da 26ª Vara do Trabalho considerou procedente em parte a ação. A juíza que julgou a causa determinou o pagamento do período de estabilidade, as verbas rescisórias e indenização por danos morais de R\$ 3 mil, apenas relativa ao constrangimento sofrido no sindicato, mas negou o pedido de danos morais pelo atraso do pagamento das verbas rescisórias. Descontente com a sentença, a trabalhadora apresentou recurso ao TRT-RS para aumentar o valor da indenização e para discutir a integração das comissões e das horas extras no cálculo dos salários do período de estabilidade.

Assédio moral

Para o relator do recurso na 2ª Turma do TRT-RS, desembargador Alexandre Corrêa da Cruz, a conduta do sócio da empregadora em solicitar que a trabalhadora escondesse a gravidez foi um ato de assédio moral, que por si só já justificaria o aumento do valor da indenização arbitrado em primeira instância. Segundo o magistrado, “a conduta da demandada traz conotação negativa ao estado gravídico da trabalhadora (a ser sentido pela própria gestante), como se houvesse algo do qual a futura mãe devesse se envergonhar, quando, na verdade, o contrário se apresenta”.

No entendimento do relator, a conduta é reflexo de uma sociedade machista e patriarcal, que se acostumou a ver na mulher grávida um estorvo, ou, em última análise, um prejuízo ao capitalismo, em uma relação fria de custo/benefício, que ignora o elemento humano. “Os avanços no campo da igualdade de gêneros, poeticamente previsto na Constituição Federal, ainda são lentos e nos conturbados dias atuais enfrentam enormes obstáculos, de uma sociedade que se pretende moderna e dentro da qual, contraditoriamente, cresce de forma exponencial o conservadorismo de várias vertentes”, argumentou o magistrado. “Corroborar atitudes como a adotada pelo preposto da reclamada é retroceder nos parcos avanços conquistados, o que deve ser rechaçado por esta Justiça Especializada que, historicamente, representa vanguarda na seara social”, avaliou, ao determinar a



majoração do valor da indenização para compreender, também, o atraso no pagamento das verbas rescisórias.

O relator determinou, ainda, que a média dos últimos 12 meses em que a trabalhadora recebeu comissões fosse integrada ao pagamento dos salários do período de estabilidade (período entre a ciência da gravidez até cinco meses depois do parto), bem como fosse considerado para esse cálculo, também, o valor médio das horas extras prestadas habitualmente pela empregada no período anterior à despedida. Isso porque, conforme o magistrado, os salários do período de garantia no emprego devem refletir o padrão remuneratório recebido pelo trabalhador no período anterior, o que não permite a exclusão de parcelas como comissões ou horas extras.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região Rio Grande do Sul, por Juliano Machado.

A reforma conseguiu acabar com a indústria da ação trabalhista?

Quando elaborada, a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), em vigor desde novembro de 2017, tinha como um de seus objetivos principais desestimular a abertura de novos processos e, conseqüentemente, reduzir o número de ações na Justiça do Trabalho. Seria o fim da chamada “indústria da ação trabalhista”.

Consolidados recentes mostram que o resultado é positivo. A quantidade de ações ajuizadas entre dezembro do ano passado e maio último caiu quase pela metade em relação ao mesmo período entre 2016 e 2017, sendo que o total passou de 1,3 milhão para 774 mil novos processos.

Além do número bruto em si, o que os advogados têm observado é a mudança na natureza dos pedidos dessas ações. Como a Justiça do Trabalho tem fama de garantista, era comum que os reclamantes pleiteassem direitos que às vezes sequer tinham, numa lógica de “se colar, colou”. Muitas vezes, eram bem-sucedidos. Mas caso o juiz não acolhesse o pedido, nada tinham a perder.

Ocorre que a reforma trabalhista mudou esse cenário. Aqui, três pontos merecem destaque: honorários de sucumbência, honorários periciais e justiça gratuita.

De forma simplificada, os honorários de sucumbência são o valor que a parte perdedora no processo paga para arcar com os custos do advogado da parte vencedora. São fixados entre 5% e 15% sobre o valor da sentença ou da causa. A reforma também estabeleceu a sucumbência recíproca, para os casos de procedência parcial da ação – ou seja, quando apenas uma parte dos pedidos é acolhida. Nesse caso, vedou-se a compensação entre os honorários.

Saiba o que diz a lei.

“Para essa condenação, o magistrado deverá avaliar diversos aspectos, como a importância da causa, o zelo profissional, o trabalho e o tempo despendido pelo advogado, bem como o local da prestação do serviço”, explica a advogada trabalhista Marcia Glomb.

Juliana Vetore do Carmo, responsável pela área trabalhista do escritório Chiarottino e Nicoletti Advogados afirma que “os honorários de sucumbência, mais do que impactar na distribuição do processo trabalhista, têm inibido pedidos aleatórios que eram realizados pelos reclamantes”. Ela cita como exemplo os pedidos de dano moral, difíceis de serem provados e presentes em praticamente todas as ações anteriores à reforma. Agora, o empregado só pede se tiver certeza do direito.



Já nos primeiros dias em vigor da Lei 13.467/2017, trabalhadores foram condenados a pagar honorários altíssimos, que variavam de R\$ 67 mil a R\$ 750 mil, caso de um vendedor de concessionária de caminhões que cobrava, na Justiça, R\$ 15 milhões do antigo empregador.

Essas sentenças, contudo, devem ser reformadas assim que chegarem nas instâncias superiores, vez que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) definiu, no fim de junho, que normas processuais da reforma só valem para contratos novos, que é o caso das ações em questão.

“Levará algum tempo até que a situação seja definida. Esse é um assunto que merece atenção e devemos orientar os trabalhadores e todos aqueles que necessitam demandar na Justiça do Trabalho”, diz Marcia.

Perícia que pesa no bolso

Na visão de Juliana, no entanto, foram outros honorários que não os de sucumbência que tiveram um impacto maior na Justiça do trabalho pós-reforma. Trata-se dos honorários periciais. A perícia é necessária quando o reclamante pede verbas como adicional de periculosidade ou insalubridade ou precisa comprovar uma doença laboral. O valor depende da localidade e do tipo de perícia, então não é possível cravar um preço, mas a advogada diz que pode chegar a R\$ 2,5 mil.

Quem arca com esse valor é a parte perdedora na perícia. Antes da reforma, o trabalhador não tinha muito com o que se preocupar, porque beneficiários da justiça gratuita estavam excluídos da regra. E era muito fácil conseguir o deferimento da justiça gratuita. Bastava uma declaração do próprio punho do reclamante para obtê-la. Nem uma comprovação a mais.

Com a Lei 13.467/2017, mesmo os beneficiários da gratuidade da justiça precisam arcar com esses honorários no caso de serem parte perdedora na perícia, ao contrário do que ocorre em relação aos honorários de sucumbência. O benefício também foi dificultado, e o trabalhador, para consegui-lo, precisa comprovar a insuficiência de recursos para arcar com o processo ou que recebe salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, atualmente em R\$ 5.645,80.

Ainda é cedo para dizer, com certeza, se a reforma trabalhista vai conseguir dar cabo da “indústria” de ações. Reduzir o número de pedidos “aventureiros” e reclamantes mal-intencionados, entretanto, é um bom primeiro passo.

Conheça a lei

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), após advento da Lei 13.467/2017

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.

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

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

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



§ 4.º 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. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1.º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2.º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I – o grau de zelo do profissional;

II – o lugar de prestação do serviço;

III – a natureza e a importância da causa;

IV – o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3.º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitraré honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4.º 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.

§ 5.º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

Fonte: Gazeta do Povo, por Mariana Balan

"Não precisamos de tecnologias incríveis, mas de professores motivados"

Anthony Salcito, VP de Educação Global da Microsoft, defende que é preciso celebrar papel do professor diante das transformações digitais

Essa é a quarta ou quinta de vez que Anthony Salcito visita o Brasil. Ele não tem lá muita certeza, já que todos os anos seu trabalho o leva a conhecer escolas de até quarenta países. À frente da divisão global de educação da Microsoft, Salcito é o responsável pelos projetos da companhia no setor, que incluem o uso do jogo Minecraft para ensinar disciplinas tradicionais na escola até um recente programa de tradução (em português) para professores. Mais do que produtos em si, o executivo gosta de discutir estratégia. Para ele, o setor hoje vive um dilema: ao mesmo tempo em que as



escolas sentem a pressão por mudar a forma como ensinam, precisam aprender a maneira mais eficaz de "abraçar" a tecnologia na sala de aula.

"A melhor vingança que posso ter é educar todas as crianças do mundo"

Como FGV, Insper, Dom Cabral, Saint Paul e FIA estão transformando a educação executiva
Venezuela lança sua moeda digital, o petro.

Antes de se tornar VP em 2009, Salcito foi gerente geral de educação nos Estados Unidos, ajudando a lançar os programas educacionais que lutavam contra a exclusão digital do país. Também foi o responsável por criar a Microsoft School of the Future – uma parceria com a School District of Philadelphia que visa ensinar as habilidades - tecnológicas e comportamentais - necessárias para o futuro do trabalho. No dia a dia de viagens, conversa gestores de escolas, estuda novas tecnologias, conhece professores como Richard, o ganês que ficou famoso nas redes sociais após uma foto de sua aula ser divulgada. Sem recursos ou computadores, Richard escreveu na lousa o Office para mostrar aos alunos como é um Word.

Antes de falar sobre gamification ou realidade virtual, Anthony defende que o que faz a educação ser boa - e o aprendizado eficaz - é mesmo o professor. É ele quem vai conseguir entender o papel da tecnologia, motivar alunos que já chegam às salas sem "nenhuma certeza de um futuro brilhante" ou entender quais são as habilidades necessárias para o futuro dos jovens. É ele quem também, por outro lado, precisa mudar a forma de ensinar por meio de "capítulos". E é ele quem precisa ser celebrado - para conseguir errar, criar e, assim, inovar. "Os professores são agora mais incríveis do que nunca. A oportunidade para eles inovarem - com a tecnologia - no aprendizado é muito maior agora", disse. Em entrevista à Época NEGÓCIOS, o executivo analisa o uso da tecnologia no setor, de que forma a educação pode ser transformada e como o Brasil está frente aos desafios:

Em que estágio estamos da educação estamos hoje?

No Brasil, grande parte da mudança já foi realizada. Os estudantes já se veem diferentes, fazem conexão entre o mundo digital e físico de forma natural, usam tanto um celular quanto um livro para aprender, colaboram entre si de forma online. O aprendizado já está muito além da sala de aula. Por outro lado, o sistema educacional do Brasil, assim como de outros países, precisa reconhecer que a forma de aprender mudou e que o local de trabalho para o qual estamos preparando nossos alunos mudou. É preciso abraçar essa oportunidade de mudança. E aí o erro que vejo é que o sistema educacional sente a pressão por mudar, até quer abraçar a mudança, mas pensa: a tecnologia é que vai catalisar todas essas mudanças. "Vamos comprar um monte de tecnologia então." Mas, muitas vezes, as escolas perdem a mão nisso.

Por que não é só uma questão de comprar tecnologia?

A forma como nós compartilhamos ideias e conhecimentos mudou e é aí que o sistema educacional precisa se adaptar. A questão toda é como criar novas experiências na sala de aula. Em países como o Brasil essa mudança vira algo negativo nas escolas, cria uma pressão em cima dos professores, eles se sentem desconfortáveis, sentem que seu papel diminuiu ou que a tecnologia ameaça seus valores e, frequentemente, seu trabalho. Mas o que aprendemos é o oposto. Os professores são agora mais incríveis do que nunca. Antes, o trabalho deles era ensinar uma lição de um capítulo de um livro didático, transmitir o conteúdo do livro para o cérebro dos alunos. Agora, a oportunidade para eles inovarem no aprendizado é muito maior. Eles podem focar no desenvolvimento das habilidades dos alunos – porque o conteúdo em si já está disponível no celular. É por estas razões que precisamos, em qualquer país, celebrar o professor, mostrar aqueles que estão buscando ensinar com novas metodologias. Se considerarmos que a educação é o motor para a prosperidade econômica, os



professores são o combustível deste motor. E precisamos garantir que colocamos o melhor combustível.

De quem é o papel treinar os professores para eles inovarem e aplicarem novas metodologias?

A Microsoft já treinou mais de 10 milhões de professores na última década, online e presencial, inclusive no Brasil. Mas de forma geral, é um comprometimento que toda escola deve ter e, para isto, precisamos de bons profissionais na direção delas. De gente que estimule uma cultura onde o professor não tenha medo de errar, que esteja aberta a novas ideias, que celebre as conquistas e mudanças. A realidade é que nós não precisamos de tecnologias incríveis, nós precisamos de professores animados em inspirar estudantes e que os deixem confortáveis em usar as tecnologias. É preciso criar esse novo ambiente de aprendizado.

Quais são as habilidades que os professores precisam ensinar aos alunos?

Depois de muito tempo focado em desenvolver leitura, redação e aritmética dos alunos, os educadores passaram a voltar-se aos Cs: criatividade, comunicação, colaboração e pensamento crítico (critical thinking em inglês). Um quinto C vem ganhando importância, o computational thinking. Os alunos precisam entender o papel que a tecnologia pode desempenhar e em como podem pensar de maneira diferente sobre vários datasets (conjunto de dados). Bem, mas também gosto de citar um sexto C. Em um mundo cada vez mais aberto e transparente, precisamos também desenvolver caráter. Precisamos de alunos conectados, cidadãos responsáveis do mundo, que aceitem as diferenças, lutem pelas causas que precisam lutar e usem seu talento para resolver problemas que o mundo precisa.

Grande parte das tecnologias focam na personalização do ensino ao aluno. O que você acha desse método de ensino?

Em muitos casos, personalização do ensino significa que as crianças estão aprendendo de acordo com sua performance. Mas, personalização começa com habilidades. Pense em uma típica aula de história, com cinco pessoas ouvindo o professor na sala. Cada um deles têm um entendimento diferente sobre história, gosta de uma parte diferente, se importa - ou não - com a história da nossa sociedade. Eu sei mais sobre história dos Estados Unidos, você sabe mais sobre a história do Brasil. Se a aula for dada abrindo o livro na página 1 do capítulo 1, a personalização desaparece. Aquele que não gosta de história vai ficar totalmente entediado. Essa é a dinâmica que acontece na sala de aula. A aprendizagem tradicional vai ser frustrante para os estudantes. Mas, pense bem, se eu for falar de história sob a ótica das habilidades. Dou um exemplo que ocorreu na história, discutimos qual lição podemos tirar daí e incito os alunos a pensar o que fariam naquela situação. A energia da sala muda completamente, a história torna-se mais contextual, os alunos conectam aquele novo aprendizado a suas vidas. E isso não requer nenhuma análise de dado, nenhuma tecnologia, é apenas uma maneira diferente de pensar sobre esse novo contexto de aprendizagem. Isso também é personalização.

Por falar em aprendizado “mais divertido”, muitas escolas estão investindo na gamification – e a Microsoft investe bastante nisso. É um método eficaz hoje?

Você pode falar em gamification de duas formas: uma é jogar um jogo como um sistema de motivação. Ao contrário de um projeto, você tem uma equipe e um plano. Outra diferente é criar um sistema de aprendizado baseado em jogos, quando usa um jogo para criar uma nova oportunidade. O Minecraft, por exemplo, já é utilizado em milhares de escolas para ajudar os alunos a entender geometria, artes até programação. É uma coisa que a maioria dos professores não sabe sobre o Minecraft: apenas um terço do tempo que as pessoas ficam jogando, elas estão jogando de fato. O restante, gastam colaborando, compartilhando outras ideias, pesquisando, vendo vídeos para descobrir dicas, fazendo análises sobre construção. Porque quando você joga, você percebe que não pode simplesmente sair construindo blocos porque as dimensões vão estar erradas e você vai



precisar refazer tudo. Os alunos se planejam para construir. E os professores vêm isso. O que defendemos é que os alunos estejam aplicando seu aprendizado usando várias disciplinas – porque é isso que está ocorrendo no cérebro deles. O aprendizado baseado em jogo libera outros potenciais, outras formas de encarar as coisas e lidar com a realidade.

Isso implica utilizar em larga escala celulares e notebooks na sala de aula. Mas muitos professores ainda veem o celular como inimigo número 1...

O ambiente de aprendizado precisa ter um propósito de existir. Já que o conteúdo está disponível em todo lugar, a maneira como pensamos no sistema educacional precisa estar conectada ao que os alunos desejam, ao que querem fazer depois que saírem da escola. E aí a tecnologia pode ajudar como ferramenta, para os alunos criarem e compartilharem ideias. Quando você usa a tecnologia pela tecnologia, para aprender por aprender, professores podem se perguntar: por que fazemos isso? Mas quando os professores abraçam o papel que a tecnologia pode desempenhar, eles realmente entendem seu papel. Passam a usar o tempo que têm com os alunos para criar um projeto e aplicar o aprendizado em conjunto. Passam a usar a tecnologia para ter mais insights sobre a progressão dos alunos e como eles podem obter melhores resultados. Os alunos, por outro lado, trazem novas ideias, se conectam a outros alunos de outras partes do mundo. Precisamos usar a tecnologia para transformar, não apenas para automatizar a educação.

Tudo isso que você está citando considera que as escolas têm acesso à internet e podem investir em tecnologia.

Sim, é verdade. Uma das frentes que a Microsoft atua é trabalhar com operadoras para tornar a conectividade de banda larga mais disponível nas escolas – aproveitando o espectro já disponível de antenas. Outro ponto é trabalhar com parceiros para criar aquilo que chama-se de content access points. Trata-se de um ponto de acesso sem fio com um sistema opcional de distribuição de conteúdo digital. Essa interface e dispositivo de armazenamento podem ser carregados com materiais educacionais para os alunos, sem exigir acesso à Internet. Além disso, esses pontos de acesso podem ser “carregados” à noite, quando a conectividade na escola não é demandada. Precisamos ser mais espertos sobre como usamos a tecnologia em cenários de baixa conectividade.

Um professor de Gana, ficou famoso nas redes sociais, ao desenhar o Word em lousas. O que essa história representou para vocês?

O Richard – este é o nome dele - estava mostrando às crianças como usar o Word sem que eles tivessem computadores. Esse caso demonstrou que há uma aceitação geral dos professores de quererem ensinar as habilidades tecnológicas aos alunos. Há a compreensão firme de que a tecnologia é fundamental para o ambiente de trabalho deles no futuro. E o Richard – assim como vários professores no Brasil – fazem mágica para ensinar isso. Eles doam seu tempo e usam recursos que têm disponíveis porque se importam com seus estudantes. Mas, fato é que nós trouxemos o Richard para nossa comunidade global de educadores, o levamos para aprender e compartilhar sua história em Cingapura. Eu me encontrei com ele pessoalmente.

Qual é o maior desafio que o setor de educação enfrenta – é falta de investimentos (governo e empresas), de professores como o Richard ou de alunos motivados?

Na minha visão, é mudar a atitude dos estudantes. Considere por exemplo aqueles que vêm de um bairro pobre ou que vivem em uma família pobre. Nenhum deles vai para a sala de aula esperando um futuro brilhante. Bem como não creem que o mundo espera isso deles. Mas nós precisamos motivá-los, incentivá-los a desenvolver suas capacidades, mudar essa mentalidade. Também precisamos de mais professores que abracem a tecnologia e precisamos, claro, de vontade política dos países para mudar a educação. Precisamos mudar o sistema que se mantém apenas para conseguir votos na próxima eleição. A mudança que ocorrerá no Brasil não virá em cinco anos – mas



em 30 anos. Eu estive com a ministra da Educação do Quênia no ano passado. Ela tinha uma foto da Coreia de 1975. Perguntei a razão da imagem estar ali, ela olhou para a foto e me disse: é assim que nosso país está hoje. Abaixou a foto, fazendo referência à Coreia atual, e então me disse: e é esse o país que vamos construir. A Coreia fez essa mudança em 30 anos – mas é algo que pode ocorrer também em qualquer lugar do mundo com planejamento no longo prazo.

Quem será o próximo?

Delegue e documente, ou sua empresa segue com você para o túmulo
Por Ivone Zeger (*)

O processo sucessório é uma das maiores dificuldades – senão a maior – das empresas familiares.

Para se ter uma ideia, crises e conflitos no decorrer do processo são o principal fator de encerramento de empresas familiares brasileiras.

Três resultados de uma pesquisa recente realizada por uma grande consultora do mercado, que englobou 100 empresas familiares brasileiras, chamam a atenção: 38% das empresas familiares não se organizaram para lidar com questões familiares e de negócios, como a possibilidade de morte ou incapacidade dos membros-chave; 2/3 delas não preparam os herdeiros para assumir os negócios; e – como um farol anunciando a crise – sete entre dez empresas familiares não têm um plano para resolução de conflitos.

Dá para imaginar o tamanho do imbróglio?

Culturalmente, somos imediatistas e nem sempre planejamos o futuro e, mais difícil ainda, é ter de imaginar um futuro sem a nossa presença.

Porém, por pequena que seja a empresa, a responsabilidade social do empresário e empregador deve pesar. E quanto maior for a empresa, mais essa responsabilidade aumenta. Obviamente, também está em jogo o futuro financeiro das próximas gerações da família.

Empresas familiares têm como uma das características o componente emocional nas relações de trabalho. A falta de planejamento leva a sucessão para o inventário, momento em que esse componente emocional ganha altíssimas voltagens.

Decidir os rumos de uma empresa nessas condições é, no mínimo, temerário. Vale dizer, ainda, que os custos de inventários nessas condições são altos, especialmente, se acontecerem disputas judiciais.

Mas, afinal, em que se constitui um planejamento sucessório empresarial?

Na verdade, envolve várias áreas do direito. Para além das questões de sucessão, utiliza-se o direito tributário, civil, societário. É um grande kit – podemos chamar assim – de normas que devem ser aplicadas da maneira mais específica possível, atendendo às demandas da empresa e dos seus sócios, sempre no sentido de manter o lucro e, por conseguinte, honrar seu papel social.

Por meio de recursos jurídicos, contábeis e financeiros é possível diminuir drasticamente os custos da sucessão – se comparados aos despendidos no inventário, por exemplo -, elaborar regras de



convivência societária, documentar direitos e deveres dos herdeiros e, de modo geral, transferir, ainda em vida, não só os lucros advindos da empresa, mas a responsabilidade de mantê-la e ampliá-la.

Afinal, se pode gerar crise, um processo sucessório pode também representar o reverso: uma renovação da empresa e adequação aos novos tempos.

É comum, por exemplo, que um filho ou filha se destaque na condução de algum departamento da empresa, que seja o empreendedor por excelência como foi o pai ou a mãe e que os demais filhos não tenham o mesmo interesse.

Por meio dos tipos de ações que cada um detém –especificar essas ações é um dos procedimentos do planejamento sucessório –, pode-se distinguir a participação de uns e de outros.

Eventualmente, um filho pode deter o poder de tomar decisões e outro apenas obter parte dos lucros, sem o direito de arbitrar acerca dos rumos da empresa. Se outros membros da família – enteados, sobrinhos, cunhados –tomam parte da gestão, seus papéis na nova conjuntura também devem ser especificados.

Há outras medidas importantes a serem tomadas ao longo do processo sucessório. Uma delas é a análise dos regimes de bens dos herdeiros, se casados. Muitas vezes, costumamos alertar para essa questão e até sugerir alterações.

Isso porque, no caso de uma sucessão repentina e a depender da situação familiar, um cônjuge pode simplesmente paralisar uma empresa.

Tão temerário quanto é um herdeiro não oficializar a união estável e, portanto, deixar em aberto a definição do regime de bens que vigora na relação.

Há empreendedores cujas empresas nada têm a ver com a família. Sendo ele detentor de cotas ou ações de várias empresas, e por isso detentor de poder de gestão.

Com sua morte, os demais sócios se verão na iminência de terem de lidar com eventuais intromissões de herdeiros nos rumos empresariais.

Ao realizar o planejamento sucessório, pode-se lançar mão de indenizações e cotas de ações. Há uma miríade de instrumentos jurídicos e financeiros aplicáveis em cada caso, para que a situação se regularize sem prejuízos para a empresa, seus sócios e herdeiros.

É importante frisar que o processo sucessório da empresa e seus instrumentos legais intercambiam-se com o testamento do seu sócio ou proprietário, constituindo uma das peças jurídicas mais importantes, a coluna vertebral da arquitetura da sucessão.

É realmente como montar um quebra-cabeça. Visto assim, não parece estimulante pensar em um planejamento sucessório?

Reflexão:

Disso pode depender a prosperidade do negócio, enquanto o empreendedor estiver no comando, dos seus descendentes e funcionários, por várias gerações adiante!



(*) Ivone Zeger é Advogada, consultora jurídica, palestrante e escritora.

https://dcomercio.com.br/categoria/leis-e-tributos/quem-sera-o-proximo?utm_source=akna&utm_medium=email&utm_campaign=Press+Clipping+FENACON+-+19+de+julho+de+2018+%26%23128221%3B.

O que é comunicação não violenta?

3 passos para praticá-la no seu dia a dia

Por: Carolina Nalon (*)

Você já ouviu falar sobre a Comunicação Não Violenta (CNV)? É provável que não ou talvez até tenha lido em algum lugar, mas não se lembra ao certo do que se trata, certo?

Acontece que a CNV, embora esteja mudando a vida de muitas pessoas, ainda não tem muito repercussão Brasil.

Este cenário está prestes a mudar, porque essa ferramenta vem ganhando cada vez mais espaço no mundo — mais de 65 países já sediaram palestras de seu criador — e proporcionando relacionamentos interpessoais mais pacíficos para seus praticantes.

E você, quer conhecer mais sobre a Comunicação Não Violenta e como praticá-la em seu dia a dia? Basta continuar a leitura deste artigo, pois vamos explicar tudo para você. Confira!

O que é Comunicação Não Violenta

Marshall Rosenberg ainda era uma criança de apenas nove anos quando ficou trancado durante três dias com sua família em um porão na cidade de Detroit, no Estados Unidos. O motivo do confinamento foi um conflito racial que surgiu próximo a casa dele.

Esse acontecimento o levou, anos depois, quando já era um psicólogo formado, a pesquisar sobre a compaixão entre as pessoas e logo descobriu que a comunicação é o elo essencial para criar empatia entre seres humanos, mesmo em situações nas quais o ódio impere. Foi por esse caminho que Rosenberg criou a Comunicação Não Violenta, a qual definiu da seguinte forma:

“é baseada nos princípios da não violência — o estado natural de compaixão quando a não violência está presente no coração. CNV começa por assumir que somos todos compassivos por natureza e que estratégias violentas — verbais ou físicas — são aprendidas, ensinadas e apoiadas pela cultura dominante. CNV também assume que todos compartilham necessidades humanas básicas, e que cada uma de nossas ações é uma estratégia para atender a uma ou mais dessas necessidades”.

Pelo parágrafo dá para notar que o conceito não diz respeito a nenhuma técnica de linguagem específica ou normas para exercê-lo. A proposta está mais relacionada a um modo de vida baseado na compaixão que, exercida por meio da comunicação, cria relações harmoniosas e, sobretudo, pacíficas entre as pessoas.

Como praticar a CNV no seu dia a dia

Para estruturar todas as particularidades sobre a Comunicação Não Violenta, Rosenberg lançou um livro homônimo sobre a ferramenta. A obra destrincha explicações e propostas para a aplicação da



CNV, mas você não precisa esperar ler o livro para começar a prática em sua rotina! Veja abaixo três sugestões e não espere mais um momento sequer para começar:

1. **Expresse seus sentimentos e necessidades:** sempre que estiver conversando com alguém seja honesto em relação ao que você sente. Muitas vezes, nos privamos da franqueza em nossas conversas para manter um argumento bem-construído e essa situação gera apenas afastamento entre as pessoas.
2. **Demonstre empatia pelo outro:** uma forma de construir relações mais próximas e sinceras é se colocar no lugar do outro e tentar imaginar quais são suas necessidades. Ao fazer isso, você estará se identificando com o outro e estabelecendo laços de empatia.
3. **Preste atenção no que fala:** opte por utilizar uma linguagem que expresse bondade e afeto em vez daquela que impõe valores morais, ódio, vergonha ou medo. Hoje em dia, é comum presenciar a segunda situação nas redes sociais, onde comentários coercitivos estimulam apenas o distanciamento entre as pessoas.

Agora gostaríamos de convidar você a conhecer mais sobre o assunto assistindo ao curso introdutório do caminho da Comunicação Autêntica onde você vai aprender Os 4 Passos da Comunicação Não Violenta e como ser empático, no qual Carolina Nalon fala sobre observação, sentimento, necessidade e pedidos.

Não deixe de conferi-lo e, se tiver dúvida ou quiser nos contar o que achou sobre a CNV, deixe um comentário!

(*) Carolina Nalon Olá! Meu nome é Carolina Nalon e sou uma eterna inquieta que acredita que o mundo precisa de mais autenticidade e empatia. Espero que você encontre muita inspiração nas linhas e vídeos do meu blog. Se quiser saber mais sobre o que eu faço, visite a aba "projetos" desse site ou acesse: tiecoaching.com.br

<http://carolinanalon.com/o-que-e-comunicacao-nao-violenta-3-passos-para-pratica-la-no-seu-dia-a-dia/>

La casa de papel: o líder professor

Escrito por: Fernando Mantovani

Confesso que com tanta publicidade e tantos comentários em torno desta série espanhola, me rendi.

Quería entender porque assaltantes de macacões vermelho e máscaras de Salvador Dalí estavam causando tanta comoção nas redes sociais, virando comentários em qualquer roda de conversa.

Mas como o objetivo deste blog não é discutir uma série de televisão, e nem quem é culpado ou falar da ansiedade de esperar os próximos episódios, vou me ater a um personagem que me chamou a atenção: o Professor.

Extremamente cauteloso, ele planejou cada detalhe do assalto à Casa da Moeda durante anos e se mostrou, durante todos os 13 episódios da primeira temporada, um excelente líder.



Estratégico, empático e seguro, o Professor tem qualidades que são muito importantes a um líder no mundo corporativo, desde a escolha certa de cada membro da equipe, até a forma de lidar com a situação quando tudo parece sair do controle.

O que esse líder da ficção pode ensinar aos líderes do mundo corporativo?

Formação de equipe

O Professor selecionou a dedo os oito integrantes que fariam parte da execução do seu plano, combinando as habilidades de cada um deles para a impressão de 2,4 bilhões de euros e o sucesso do seu plano. Uma vez no papel de líder, umas das responsabilidades está em montar uma equipe que atenda às suas necessidades e isso significa saber lidar com diferentes perfis.

Assim, identifique o papel de cada um no grupo e busque, na hora de selecionar, as habilidades e capacidades individuais mais marcantes. Dessa forma, será mais fácil selecionar os profissionais adequados e alocar cada profissional nas atividades certas, para aproveitar o melhor de cada um.

Uma dica: aposte na diversificação. É uma tendência que líderes contratem pessoas com perfis muito semelhantes aos seus. Isso pode até facilitar em alguns pontos, mas por outro lado pode desfalcocar a equipe de certos conhecimentos. É como na série: enquanto uns entendem de tecnologia, outros lidam com gente, produção, logística, estrutura. E, juntos, formam um time. Busque essa diversificação e tenha uma equipe cada vez mais completa.

Integração e treinamento

Selecionados os oito integrantes da quadrilha, o Professor os reuniu em uma casa, onde passaram cinco meses apenas entendendo o plano, treinando as ações e se adaptando uns com os outros. Ter essa preocupação de integrar o time e treinar cada membro para suas atividades, de acordo com o objetivo da empresa, é essencial para o sucesso de uma estratégia.

Uma dica: prepare a chegada do novo colaborador. As responsabilidades continuam mesmo após a assinatura de contrato do novo colaborador. Certifique-se de ter uma política de integração e treinamento e destine o tempo necessário para apresentar adequadamente o novo membro da equipe a toda organização e integrá-lo à cultura da empresa.

Planejamento estratégico

O Professor traçou cada etapa do processo e conhecia, como ninguém, cada fase e possíveis contratempos. Ele conhecia o negócio, sabia onde queria chegar, tinha tudo muito bem estruturado e, acima de tudo, sabia delegar.

Uma dica: conheça o trabalho, mas dê autonomia. Saiba fazer o que precisa que os outros façam, mas empodere. Pare de microgerenciar pessoas e tarefas. Dê as diretrizes, mas deixe sua equipe trabalhar, criar e inovar.

Estabilidade emocional

Mesmo quando tudo parecia sair do controle, o Professor arrumava uma solução para escapar e nunca permitia que nenhum membro da equipe ficasse desamparado durante o processo.



Uma dica: lidere pelo exemplo. Liderar pelo exemplo exige que a pessoa possua uma postura confiável e inspiradora, para que seus seguidores possam analisar cada atitude e retirar a inspiração necessária para continuar na concretização de resultados positivos.

Escrito por: Fernando Mantovani

eSocial e as pessoas jurídicas que adotam a política de não pagar pró-labore aos seus administradores ou aos seus titulares

Pela legislação societária a pessoa jurídica não está obrigada a pagar pro labore aos sócios-administradores, aos sócios que efetivamente prestam serviços à sociedade, aos direitos administradores ou ao titular da firma individual (empresário individual). Deve, contudo, fazê-lo, por uma questão tributária.

A Lei nº 8.212/1991, que estabelece as normas de custeio da Seguridade Social, em seu artigo 12, inciso V, alíneas "f" e "g", prevê a filiação obrigatória dos sócios administradores de qualquer empresa, bem assim do titular de firma individual, como contribuinte individual, bem como das pessoas físicas que prestam serviços de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego.

O valor da respectiva contribuição é definido, conforme artigo 21 da referida Lei, pela aplicação do percentual de 20% (vinte por cento) sobre o pro labore pago ou creditado, podendo este percentual ser reduzido para 11%, conforme artigo 30, § 4º desta mesma Lei.

A contribuição para a Seguridade Social, a cargo da empresa, é de 20%, sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês (Lei 8.212/1991, art. 22, inciso I). Mas, se não tiver sido feito pagamento nenhum a título de pro labore, a base de cálculo das contribuições, como é o caso das sociedades de prestação de serviços profissionais relativos ao exercício de profissões legalmente regulamentadas (sociedade simples), nos termos do artigo 9º, § 5º, c/c as alíneas "g" a "i" do inciso V do artigo 9º, observado o disposto no artigo 225, todos do Regulamento da Previdência Social - RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048/1999, com as alterações dadas pelos Decretos nºs 3.0265/1999 e 4.729/2003, será o valor total das importâncias pagas aos sócios, seja a que título for – lucros, antecipação de lucros, juros sobre o capital próprio etc..

O Sistema eSocial é obrigatório para toda e qualquer pessoa jurídica, independente do porte e número de empregados. Aquelas que não têm empregados também são obrigadas ao eSocial, em relação aos sócios ou titular que recebem pró-labore.

O sistema não altera a legislação (trabalhista, previdenciária e tributária), apenas a forma de envio das informações. Atualmente, via de regra, uma pessoa jurídica só sofre auditoria fiscal ou trabalhista mediante denúncia ou por inconsistências em informações prestadas em declarações (GFIP e declarações de ajustes, por exemplo). Com o eSocial isso será automatizado, isto é, o acompanhamento do cumprimento das obrigações principais e acessórias das empresas e empregadores em geral praticamente será on-line, a não adequação será penalizada com multas variadas, dependendo da infração e das várias normas legais que a exigem.

Assim, aquelas pessoas jurídicas que adotam a política de não pagar pró-labore ao menos aos seus representantes legais junto a Receita Federal (informado no cadastro do CNPJ), deverão repensar essa prática, pois, a partir de implantação do Sistema eSocial certamente a Receita Federal vai exigir, com todo o rigor, o cumprimento da legislação previdenciária.

Fonte: Editorial ContadorPerito.Com.®

Decisões favorecem ex-gerentes que apontaram corrupção na Petrobras.

Afastados de seus cargos de gerência na Petrobras após denunciarem internamente esquema de corrupção, a geóloga Venina Velosa da Fonseca e seu então subordinado, José Roberto Kaschel Vieira, obtiveram recentemente importantes decisões na Justiça do Trabalho, em processos por assédio moral. A ex-gerente-executiva da Diretoria de Abastecimento conseguiu anular sentença desfavorável. Ele, ex-gerente-geral de Gestão Corporativa de Abastecimento, o direito a receber indenização de R\$ 110 mil.

Ambos defendem nas ações que foram realocados a áreas de menor importância, como punição por não participarem dos atos de corrupção – relacionados posteriormente à Operação Lava-Jato. Na ação, Venina alega que perdeu o cargo em outubro de 2009 e foi transferida para o escritório da estatal em Cingapura em fevereiro de 2010. Lá, não teria exercido qualquer função.

Vieira afirma, em seu processo, que após a CPI da Petrobras, em 2009, foi cedido à Petroquisa (subsidiária da companhia), sem função ou atividade, e posteriormente à Liquigás Distribuidora. Empresa que, segundo sua defesa, não lhe ofereceu oportunidade de ascensão. Em 2014, ele aderiu a um plano de incentivo à demissão voluntária.

Em primeira instância, o pedido de Venina, que inclui danos materiais por diferenças salariais, havia sido negado (RT nº 0011767-02.2014.5.01.0031). Porém, a geóloga conseguiu anular recentemente a sentença no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) do Rio de Janeiro e afastar a cobrança de R\$ 40 mil em custas processuais.

Além deste processo, Venina move outro, que corre em segredo de justiça (RT nº 0101716-36.2017.5. 01.0062). Trata da suspensão aplicada à ela pela Comissão de Apuração Interna da Petrobras que investigou o ex-gerente de Comunicação, Geovane de Moraes. Por determinação dos desembargadores, as ações passarão a tramitar juntas.

O caso de Venina, que é funcionária de carreira, será novamente analisado pela juíza Cristina Almeida de Oliveira, da 31ª Vara do Rio de Janeiro, que havia negado os pedidos em setembro de 2016. Para a magistrada, não teria havido assédio. “Não se vislumbra perseguição e sim o exercício regular do direito de comando da organização dentro da lei”, diz na sentença.

No pedido ao TRT, os advogados da trabalhadora alegaram que houve cerceamento de defesa. Segundo Ubiratan Mattos, do Mattos Engelberg Advogados, que representa Venina no processo, a juíza ouviu apenas uma testemunha e dispensou as demais. “Por isso, deve haver novo julgamento, como determinou o TRT”, diz o advogado.

Vieira, por sua vez, conseguiu vencer em primeira instância. Obteve na 2ª Vara do Trabalho de Paulínia, no interior de São Paulo, indenização por assédio moral. Tanto ele quanto a Petrobras já recorreram. A empresa questiona a condenação e a defesa dele pede aumento do valor da indenização. Na semana passada foi incluído nos autos parecer do Ministério Público do Trabalho (MPT) favorável ao aumento da condenação para R\$ 300 mil.

Ele alega na ação (nº 0010371-98.2017.5.15.0126) que, dois meses depois de ter assumido a função, detectou indícios de desvios em processos de contratação da Gerência de Comunicação Institucional



de Abastecimento. Segundo ele, os pagamentos na modalidade de pequenos serviços (ZPQS), a partir de uma falha no sistema, eram emitidos no valor de R\$ 160 mil, montante muito superior ao limite autorizado, que era de R\$ 32 mil.

Ao detectar os pagamentos, alega que informou sua superior, Venina da Fonseca, e deixou seu cargo à disposição. Venina o teria orientado a elaborar uma nota relatando os gastos ao então diretor de Abastecimento da Petrobras, Paulo Roberto Costa, que levou a situação a conhecimento do então presidente José Sérgio Gabrielli. Na época, o dirigente decidiu pelo afastamento temporário do então gerente de Comunicação, Geovane de Moraes, e determinou a constituição de uma Comissão de Apuração Interna para apurar o ocorrido.

A partir das denúncias, segundo Vieira, ele passou a ser pressionado e assediado moralmente por executivos da Petrobras. No processo, sua defesa pediu ainda indenização pela perda de uma chance por ter sido inviabilizada sua possibilidade real de subir pelo menos dois níveis na sua faixa gerencial, além de danos materiais por redução salarial. Em 2009, ele ganhava R\$ 33,3 mil. Ao mudar de função, passou a receber R\$ 28 mil.

A Petrobras alegou no caso que o fato de ele ter sido pressionado para fazer pagamentos não configuraria assédio moral e que os fatos declarados, ainda que verídicos, ocorreram uma única vez em 2009, o que afasta a prática reiterada necessária para caracterização de assédio moral. A empresa acrescentou que Vieira foi assistente de diretor da Liquigás, cargo que não poderia ser exercido por alguém que estaria sendo assediado ou perseguido na companhia.

A Petrobras ainda argumenta, em sua defesa, que não houve redução salarial, uma vez que o vencimento básico foi mantido. O gerente só teria deixado de receber gratificações correspondentes ao cargo exercido. Por fim, defendeu a prescrição dos pedidos de diferenças salariais, danos morais e materiais porque os fatos ocorreram em 2009.

Ao analisar o processo, a juíza do trabalho Claudia Cunha Marchetti entendeu que estariam prescritos os pedidos de danos materiais e de perda de uma chance. Os fatos ocorreram em 2009 e a ação foi proposta somente em fevereiro de 2017. Sobre o assédio moral, porém, considerou que Vieira apresentou provas robustas de que sofreu com condutas reiteradas para desestabilizá-lo psicologicamente.

Segundo a decisão, “a pressão e a angústia sofridas pelo autor não foram aquelas normalmente suportadas por executivos que ocupam altos cargos em grandes empresas, mas infringida por pessoas que pretendiam ocultar aquilo que poderia dar início a investigações acerca daquele que se revelou o maior desvio da história do Brasil”. Desvio “vultuoso”, acrescenta na sentença, de cerca de R\$ 140 milhões.

Para a magistrada, o assédio moral perdurou porque Vieira “foi obrigado a conviver, com o peso de ter sido isolado em subsidiária da Petrobras (Liquigás), a qual era considerada de segundo escalão, sabedor de que se tornou uma pessoa indesejada na sede da reclamada, pelo simples fato de não ter se corrompido”.

Para o advogado que assessora Vieira no processo trabalhista, Werner Keller, do Fongaro, Infantini e Keller, “é inconcebível que um empregado que tenha trabalhado, exemplarmente, por mais de 30 anos na empresa tenha sua vida profissional destruída”. O advogado acrescenta que “ao invés de ter sido reconhecido seu trabalho em defesa do patrimônio da empresa, quando descobriu as



irregularidades milionárias e não abriu mão de apurá-las, foi implacavelmente assediado – perseguido, ameaçado e discriminado – até a rescisão contratual”.

Segundo o advogado, seu cliente “deixou de alcançar o topo de sua carreira gerencial na sede da Petrobras e teve suas condições de trabalho degradadas quando, além de perder a referida função gerencial, foi transferido para uma subsidiária de segundo nível [Liquigás], percebendo salário inferior ao percebido quando exerceu a função de gerente-geral na sede Petrobras”. Procurada, a Petrobras não deu retorno até o fechamento da edição.

Fonte: Valor Econômico, por Adriana Aguiar

Trabalhadores ficam desprotegidos na hora da demissão sem homologação no sindicato.

Com o fim da obrigatoriedade da homologação das rescisões nos sindicatos para contratos com duração superior a um ano – uma das inovações da “reforma” trabalhista do governo Temer, que vigora desde novembro –, cresce o risco do trabalhador ser lesado e não ter os seus direitos devidamente respeitados no momento da demissão.

Na categoria bancária, por exemplo, antes da reforma, o Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região realizava uma média de mil homologações por mês, com picos de até 1.500. Já neste ano, a média caiu para menos de 350 procedimentos mensais, o que não quer dizer que o número de demissões tenha se reduzido, mas que os contratos estão sendo encerrados muitas vezes dentro dos próprios bancos, longe da fiscalização das entidades sindicais.

A nova lei desobriga que as homologações sejam feitas nos sindicatos, mas também não especifica onde devem ocorrer, o que abre brechas para todo tipo de absurdo. A pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit) da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) Marilane Teixeira relata que contratos têm sido encerrados via internet e, até mesmo, em padarias. “Dessa maneira, quais as possibilidades do trabalhador ter todos os seus direitos assegurados? Nenhuma.”

Segundo levantamento do Cesit, a maioria das demandas trabalhistas na Justiça decorre do descumprimento reiterado dos direitos por parte dos empregadores. Dados consolidados de 2016 apontam que cerca de 60% das ações trabalhistas eram referentes a irregularidades no momento da rescisão dos contratos. Boa parte dessas ações, conta Marilane, se relacionava a eventuais erros ocorridos em contratos com duração inferior a um ano, que já eram desobrigados a passarem pelos sindicatos. Segundo ela, é uma prévia do que deverá ocorrer com os demais trabalhadores.

Para a pesquisadora, é justamente em contextos de mudança da legislação que os sindicatos teriam papel importante a cumprir no monitoramento do cumprimento das novas regras. Mas as alterações promovidas pelo governo Temer em associação com entidades patronais também têm como objetivo afastar o trabalhador da sua entidade de classe. “Uma das estratégias para o esvaziamento dos sindicatos, além da questão do custeio, sem dúvida nenhuma foi a retirada desse papel de fiscalização no momento da homologação. Todas essas distorções estão se reproduzindo em âmbito nacional. As homologações despencaram.”

Outro indício de abuso cometido, segundo Marilane, são as demissões por acordo mútuo. Nessa modalidade, que já soma mais de 64 mil rescisões desde novembro passado, o trabalhador tem



direito a receber 80% do FGTS e metade da multa dos 40%. São, em sua maioria, trabalhadores do setor de comércio e serviços, com baixa escolaridade e menor nível de remuneração.

“Não dá para garantir, mas é bem possível que uma boa parte dessas demissões por acordo, na verdade, não sejam necessariamente acordos. Muitas vezes o trabalhador sequer sabe que ele assinou um contrato do gênero. Só vai se dar conta disso quando perceber que recebeu apenas metade da rescisão e não tem acesso ao seguro-desemprego”, explica. Se ocorresse nos sindicatos, o trabalhador teria mais condições de ser devidamente informado sobre as cláusulas desse acordo.

A questão fica mais complicada quando o trabalhador faz parte de uma categoria que goza de direitos específicos que constam na convenção coletiva do segmento. A Constituição Federal garante que empresas com mais de 30 trabalhadoras devem contar com creche no local de trabalho ou arcar com auxílio-creche. Para algumas categorias, esse direito é garantido por meio da convenção, sem necessidade de um número mínimo de trabalhadoras.

“Se no momento da homologação identifica-se que a empresa não garantiu o pagamento do auxílio-creche durante um determinado período, evidentemente a primeira coisa é acionar a empresa na Justiça para exigir esse direito. Por isso que é importante que a rescisão se realize no âmbito do sindicato, são os homologadores que conhecem o conteúdo da convenção coletiva e sabem identificar exatamente se esses direitos estão sendo devidamente garantidos”, destaca a pesquisadora da Unicamp.

Perdas e danos

A advogada responsável pelas homologações no Sindicato dos Bancários, Alessandra da Silva, conta que, entre os grandes bancos, o Itaú já não faz mais o procedimento na entidade. A estratégia para evitar que o trabalhador ficasse completamente desamparado foi criar a pré e a pós-homologação.

“O bancário do Itaú é convocado para a homologação na semana que vem, por exemplo. O que ele faz? Ele vem ao sindicato, traz a carteira dele e os 12 últimos holerites. Fazemos uma simulação dos direitos dele para que esse trabalhador não vá totalmente no escuro. Quando ele chega no banco e os valores estão relativamente parecidos, então está tudo certo. Tem alguma dúvida? A orientação é para que não faça a homologação e procure novamente o sindicato”, explica a advogada.

Já na pós-homologação, o sindicato faz a conferência dos valores relativos a direitos trabalhistas, como férias e 13º proporcionais, FGTS e multa, se foram pagos adequadamente, bem como o cumprimento de outros direitos previstos na convenção coletiva. Foi na pós-homologação que ela constatou, por exemplo, três casos idênticos em que faltava uma parte do 13º. O sindicato então encaminhou ao Itaú a cobrança desses valores devidos.

“Segundo informações que os próprios bancários nos trazem, há uma lista que o banco manda para a portaria das pessoas que vão fazer a homologação num determinado dia. Se o bancário for acompanhado de um advogado, por exemplo, esse advogado não entra”, destaca Alessandra.

Distorção mais grave ocorreu com uma bancária do Santander. Não fosse o banco continuar a fazer as homologações no sindicato, o erro poderia ter passado. O primeiro erro constatado é que a trabalhadora gozava de estabilidade e, portanto, não poderia ser demitida. O banco então se comprometeu a pagar cerca de R\$ 22 mil reais de indenização, mas queria descontar os tributos, outra irregularidade combatida pelo sindicato. Não bastasse isso, o sindicato descobriu que, além da estabilidade, a bancária, que cumpria horas-extras (sétima e oitava hora), tenha outros R\$ 140 mil a receber.



“Iam dar a ela uma quitação de 22 mil reais, menos os impostos supostamente devidos. É reflexo da reforma trabalhista. E se essa bancária não vem para cá? Hoje o Santander ainda está aqui, então a gente conseguiu detectar. Se fosse no Itaú, não teria como”, relata a advogada do sindicato.

Revogar é a palavra

Para o senador Paulo Paim (PT-RS), a “reforma” desequilibra as relações de trabalho, pois atende apenas aos interesses dos empregadores, e relega o trabalhador a uma condição de “quase escravidão”. Ele diz que o seu projeto, intitulado Estatuto do Trabalhador, prevê a revogação de todos os dispositivos da legislação trabalhista aprovada pelo governo Temer e traz novamente a obrigatoriedade para que as homologações sejam feitas nos sindicatos.

“Quando não se garante mais a presença do sindicato e dos seus advogados no acompanhamento das rescisões, o trabalhador fica totalmente à mercê do empregador. Ainda mais com a ameaça que existe de, se entrar na Justiça, ter que pagar parte do valor em caso de derrota no processo. É um prato feito para a exploração, quase aos moldes do trabalho escravo. O empregador não paga e ainda ameaça o trabalhador. É quase uma mordada, um ato de terrorismo e covardia”, diz Paim.

Outra questão central, segundo o senador, é garantir o financiamento dos sindicatos. “Enfraqueceram totalmente os sindicatos, não querem que as entidades tenham nenhum tipo de receita. Como é que uma entidade que as vezes cuida de dezenas de milhares de trabalhadores vai se manter sem nenhum tipo de receita?”, questiona.

Outras situações criadas pela atual legislação, como o trabalho intermitente, a possibilidade de gestantes trabalharem em locais insalubres, além da cláusula que garante a prevalência de acordos entre patrões e empregados que estejam aquém do que manda a legislação (o chamado negociado sobre o legislado), também devem cair com o novo Estatuto do Trabalho, cuja aprovação o parlamentar espera que aconteça no próximo ano. Segundo ele, os pré-candidatos Luiz Inácio Lula da Silva (PT), Ciro Gomes (PDT), Manuela D’Ávila (PCdoB) e Guilherme Boulos (Psol) já se comprometeram a trabalhar em cima de um novo texto que regule as relações de trabalho.

“É tão ruim essa reforma que não se aproveita nada. A palavra é revogar, voltar para a CLT e, aí sim, atualizar, fazendo com que dialogue com os novos tempos, conversando com empregados e empregadores, para construir um texto com equilíbrio, com direitos e deveres para as duas partes.”

Fonte: Rede Jornal Contábil

Dez erros que os pais cometem e afastam os filhos adolescentes

Na adolescência, há um afastamento natural, para que os filhos possam testar sua autonomia
Do UOL

A adolescência é um período complicado para pais e filhos. As relações ficam mais difíceis, as preocupações aumentam e é preciso administrar com calma essa fase cheia de experiências novas para os jovens. Para evitar o distanciamento, duas especialistas listam dez erros comuns, cometidos pelos pais, em relação aos adolescentes.

1º ERRO: não entender que os filhos cresceram



As crianças são muito ligadas aos pais. Mas, na adolescência, há um afastamento natural, para que os filhos possam testar sua independência e autonomia. E isso não significa que os jovens não gostam mais de seus pais. A psicóloga Marina Vasconcellos explica que os adultos devem entender esse momento e dar mais liberdade (claro, com limites). “Não dá para permitir tudo, mas é um erro impedir que os adolescentes tenham experiências novas, afinal, eles cresceram e precisam disso para a construção da identidade.”

2º ERRO: minimizar as descobertas

Os pais costumam dizer aos filhos que sabem perfeitamente pelo que eles estão passando, pois já viveram tudo aquilo. E, portanto, acham que podem dizer qual é o melhor caminho. Marina diz que isso é um erro. “É preciso respeitar o momento do filho, sem impor seu modo de pensar. Por mais que tenhamos ideia de como é, agora é a vez deles”, diz a psicóloga. “É impossível impedir o sofrimento dos filhos. Todos têm tristezas e dificuldades. Os jovens também.”

3º ERRO: não saber como controlá-los

Os adolescentes se consideram maduros e não gostam de dar satisfações. Mas precisam. E o ideal é fazer com que isso aconteça naturalmente, sem a necessidade de cobrar explicações. De acordo com Marina, “se os adolescentes são tratados com respeito, geralmente, retribuem da mesma maneira”, diz ela. “Pais que julgam bloqueiam os filhos, que se fecham.

Em uma relação saudável, as conversas fluem normalmente. Isso inclui falar sobre que estão passando, apresentar os amigos, compartilhar as experiências”. O conselho dela é dar espaço para que o filho se abra, sem que sinta medo de ser julgado. “Quebre o clima de tensão entre vocês com bom humor.”

Não minimize as descobertas do seu filho sempre repetindo que já passou por tudo isso

Não minimize as descobertas do seu filho sempre repetindo que já passou por tudo isso

4º ERRO: exagerar nas cobranças

A adolescência é uma fase de muitas cobranças. Os pais querem que os filhos tenham um bom futuro, estudem, tenham boas companhias, criem responsabilidade, não se envolvam com drogas... A sugestão de Marina é escolher a forma certa de cobrar. “Os pais devem ser afetuosos, senão não funciona. Não podem apenas cobrar. A cobrança precisa ser intercalada com carinho, diversão, momentos descontraídos e diálogos. Muita pressão cansa os dois lados: adolescentes e pais.”

5º ERRO: não saber dar liberdade

Podar demais não dá certo. “Deixe que o seu filho durma na casa dos amigos”, exemplifica Marina Vasconcellos. “Ligue para os pais do amigo, certifique-se de que é seguro e permita”. De acordo com a psicóloga, os pais têm dificuldade para saber qual é o momento certo de permitir que os filhos saiam à noite. “Aos 15 ou 16 anos, eles querem chegar mais tarde em casa. Querem ir para as baladas. Deixe-os ir, mas é importante ir buscá-los, para ver como saem dessa balada (se estão com os olhos vermelhos ou bêbados, por exemplo)”, recomenda a psicóloga. “Combine um horário condizente com a idade e a maturidade do seu filho.”

6º ERRO: demonstrar falta de confiança

Sindicato dos Contabilistas de São Paulo

Base territorial: Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Diadema, Embu, Embu-Guaçu, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guarulhos, Itapeerica da Serra, Juquitiba, 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



Certificar-se de que o seu filho está em segurança é bem diferente de vigiá-lo. De acordo com a psicoterapeuta Cecília Zylberstajn, o filho pensa que, se o pai não confia nele, pode fazer o certo ou o errado, pois não fará diferença. “Investigar exageradamente não estimula a responsabilidade. Gera um clima de desconfiança –e as relações íntimas são baseadas na confiança”, alerta a especialista. “Diga para o seu filho que quer se assegurar de que ele estará bem e informe-se, mas não aja às escondidas.”

7º ERRO: desesperar-se nas crises

Os adolescentes dão trabalho. Mas é essencial agir com cautela. “As reações precisam ser proporcionais aos fatos”, diz Cecília. “Se o seu filho entrou em coma alcoólico é uma coisa, se chega cheirando a bebida é outra. Os pais devem hierarquizar a gravidade dos problemas”. De acordo com a psicóloga, ter uma reação desmedida (ou dar broncas muito frequentes) estimula o filho a mentir. “Para o adolescente, o problema é a bronca. Ele não pondera se suas atitudes podem ser perigosas. Por isso, converse com calma, para entender as razões que o levaram a fazer escolhas erradas. Descubra se é algo frequente e explique as consequências.”

Colocar defeito em todos os namorados dos seus filhos pode afastá-los de você. Cuidado!

Colocar defeito em todos os namorados dos seus filhos pode afastá-los de você. Cuidado!

8º ERRO: constranger os filhos

Na adolescência, é comum os filhos terem vergonha dos pais. Tente compreender isso. Cecília explica que os pais são munidos de informações que podem envergonhar o filho diante dos amigos. Particularidades que só os pais sabem, mas que o jovem não quer que sejam reveladas. “Os adultos precisam evitar expor a intimidade dos filhos, pois, muitas vezes, o deixam constrangido. Evite, também, estender muito as conversas com os amigos dele. “Pai e mãe não são amigos. Pais que querem ser amigos não estão sendo bons pais”, alerta Cecília. “A relação precisa ser hierárquica. Isso não significa que tenha de ser ruim. A diferença é que, com amigos, temos relações de igual para igual. Entre pais e filhos não é assim”, diferencia a psicóloga. “Os pais podem ser bacanas, compreensivos, divertidos, mas são pais.”

9º ERRO: colocar seu filho em um altar

Pare de pensar que ninguém está à altura do seu filho. É comum os pais colocarem defeitos em todos os amigos e, principalmente, nos namorados que os adolescentes têm. Cecília lembra que o excesso de julgamento faz com que os filhos se fechem. “O resultado de tantas críticas é que os filhos passam a esconder namorados e amigos dos pais. Eles perdem a vontade de apresentar pessoas com quem convivem e começam a ficar mais na rua do que dentro de casa”, alerta.

10º ERRO: fazer chantagens

Ameaçar cortar a mesada, caso o filho não obedeça, é muito comum. Assim como dizer que, enquanto ele viver às suas custas, não poderá tomar certas atitudes. “Isso é uma chantagem e não educa”, resume Cecília. “Os pais devem explicar as razões que os levam a proibir determinados comportamentos. Com ameaças, o jovem apenas obedece para não perder um benefício”. A psicóloga diz, ainda, que, agindo assim, a relação entre pais e filhos fica muito rasa. “É como beber e



dirigir: quem não faz, pois sabe que é perigoso para si e para as outras pessoas, compreende o problema. Quem deixa de fazer apenas por medo da multa, não entende os riscos”, exemplifica.

Comentários

Tenho 16 e meus pais não me deixam fazer nada, querem controlar tudo em mim tipo coisas bem pequenas como cabelo, brinco na orelha, roupa e etc. Eu não aguento mais isso, eu não vivo eu sobrevivo, quando vou pra alguma festa quer que eu chegue super cedo. Eu furei a orelha me fizeram tirar e deixar o furo fechar, é como se eu tivesse 10 anos de idade. Tudo aqui funciona com ameaças.

Diego em 11 de dezembro de 2016 às 13:54

Ola, tenho 15 anos, e meus pais cometem muitos erros como esses, eu tenho um namorado mais sempre ele vem aqui, e eu não posso nem sair pra tomar sorvete com ele, apenas ajudo eles em casa faço de tudo pra eles, mais pra eles não posso colocar um pé na rua a não ser q for com eles ou pra eles. Não entendo, passo toda confiança do mundo faço de tudo e só julgam, e tudo o que faço é ruim. Não sei fazer

Maria Eduarda em 10 de dezembro de 2016 às 15:19

Os meus pais (principalmente pai), não me entendem! Sério parece que a minha vida pertence a eles, e tudo deve ser da maneira que eles bem entendem, tô cansada de não ter opinião própria, eu tento conversar mais quando eu falo, eles já acham que eu tô desrespeitando.

Ana Cristina em 07 de dezembro de 2016 às 21:32

Ao ver esses comentários entendo porque o Prof Luís Felipe Condé nos chama de "Geração de mimados".

Pronto. Falei.

Paulo Cesar em 04 de dezembro de 2016 às 06:00

Tenho 12 há 13 anos minha mãe não deixa eu fazer quase nada ela compra roupas pra mim só que tudo pra ela é sair eu só uso calça diz eu não tenho muita roupa velha ela fala fica com roupa nova e quando sair sair igual um favelada eu sei separa mais ela não tudo de sair ela quer que eu var para a escola com roupa velha ata e eu não posso fica muito na rua é só 1 vez no mes e olhe la

Luciana em 02 de dezembro de 2016 às 11:03

Tenho 15 anos, e diferente dos outros comentários, meus pais querem me bater por conta de um corte de Cabelo, não dá pra entender esses adultos, não vejo há hora de completar 18 pra me ver livre desse presídio familiar.

Phillips em 28 de novembro de 2016 às 11:02

Tenho 16 anos e meus pais nunca me deixaram sair, pra nenhum lugar. Sábado passado minha prima me chamou pra ir a praia , minha mãe me constrangeu dizendo que eu não me governo, que eu



tenho pai e mãe e cuidado. Ela gritou muito comigo na frente de minha prima , parecia que eu tinha feito algo de errado . Meus amigos nem me chamam mais pros passeios por isso.

Jamile em 27 de novembro de 2016 às 18:21

Ola tenho 16 anos de idade, a minha mãe fica todo tempo me batendo sempre, fala pra mim, mas quando eu fico afastado ela arranja motivo pra discutir comigo, e algo percebi de que quando as minhas primas/os vem visitar-nos em casa ela piora as coisas e envergonha-me tanto que acabo não falando com elas...agora gosto de ficar evita-la, até quando eu me distancio ela me procura, quando me encontra as coisas voltam a acontecer...acho que eu preciso de um psicologo

Denilson em 25 de novembro de 2016 às 14:14

Ola tenho 20 anos e tou morando com a minha mãe .mas ela anda um pouco descontrolada comigo mesmo ... Ela acredita se mais nas outras pessoas do que em mim.... Estou neste momento a passar um caso muito realista ... Ela anda descontrolada e ameaça me sempre com as autoridades ...já fez queixa de mim duas vezes por cabeça dela ..mentiu perante as autoridades e se faz de vitima pra me ver sofrer

Alexandre em 18 de novembro de 2016 às 12:39

Sou Edcleiton tenho 16 anose de todos os comentários me dei mal tenho uma mãe muito vingativa me FAZ dormir fora de casa me faz dormir na sala me bate e o mais pior ela não é compreesiva faz o que entende da minha vida eu sofro isso desde os meus 13. Anos

Edcleiton em 16 de novembro de 2016 às 20:14

Tenho 14 anos meus pais são separados e moro com meu irmão ai se eu saio e aviso eles, eles brigam cmg ai se vou ver meu pai e durmo a tarde não faço nada e só me cobram sobre a escola e quando me perguntam se estou bem prefiro dizer sim a eles virem com papo de é só uma fase

Amanda Silva em 12 de novembro de 2016 às 13:56

Tenho 16 anos e meus pais são muito protetores, sério não suporto mais isso, final de novembro vai ter a minha formatura e meus pais não querem deixar eu dormir na cidade que estudo pra ir a formatura e me divertir cm meus amigos, nunca deixaram eu dormir na casa de uma amiga e são muito ciumentos, vivem me cobrando e olha que eu sou a melhor aluna da turma, não confiam de jeito nenhum ta tenso

Anna em 11 de novembro de 2016 às 16:36

Gostei muito, agora vou colocar em prática, pois tenho, um filho de 23 anos, uma filha de 21, uma de 18, e a caçula de 13, agora é prática las... Obrigada.

Adriana Abreu. em 10 de novembro de 2016 às 23:50

Eu tenho 13 anos, prestes a fazer 14, a minha mãe é a última pessoa em quem eu confiaria. Ela não me deixa ao menos ir na casa de uma amiga e se ela me ver conversando com um menino na escola



já chega nos gritos falando coisas horríveis como se eu fosse uma garota oferecida e etc. Ela sempre fica olhando minhas conversas e escolhe minhas amizades. Tá cada dia mais difícil nossa relação

Geovana Sousa em 06 de novembro de 2016 às 19:21

Meu nome é Rafael, tenho 16 anos !! Entre todos os comentários, acho que sou diferente... Desde que alcancei a adolescência, tenho sofrido. Aos 16 anos, eu pai começou a atuar na minha vida, porém só para pedir, tenho que fazer coisas que ele não faz, entender coisas que ele não entende e o pior, sem retrucar. Ma verdade, não tenho tido um pai amigo, tem sido "faça o que eu falo, e não o que eu faço"

Rafael Medeiros em 06 de novembro de 2016 às 14:17

Tentar entender os filhos nessa fase da vida pode ser um grande problema por isso que uso e recomendo o melhor programa para monitorar o telefone dos seus filhos e descobrirem tudo que eles andam fazendo no site > <https://www.brunoespiao.com.br>

Astofo Santos em 05 de novembro de 2016 às 16:39

Tenho 16 e meus pais são muito protetores. Eles são do tipo que confiam + em uma corrente de whatsapp do que em uma pessoa que eu conheça no colégio. Qnd eu era + nova eu saía bastante com uns amigos, mas meu pai ficava falando no meu ouvido pela semana inteira, e hj eu tenho vergonha de sair com eles, pq eu me sinto uma criança. E com isso, eu n sei como socializar, tenho medo de falar, agir, etc

Gabi em 31 de outubro de 2016 às 20:03

Olá, tenho 23 anos, infelizmente não posso sair de casa, nunca dormi na casa de uma amiga e não vou nem até a padaria sozinha. Ela fala que sou muito infantil, mas para continuar a faculdade ela me cobra né?

Não arranjei namorado até hj pq ela não acha bom e ai se eu disser que tenho amigos e facebook. Por isso nunca namorei até hj, poxa quero fazer minha vida!

Lina em 30 de outubro de 2016 às 16:14

tenho 13 anos, minha mãe n me deixa fazer nada, ela n confia em mim, sempre me chantageia e acha q só a opinião dela está certa. Meu relacionamento com ela é péssimo, sempre brigamos- as vezes por coisas bobas- e qnd isso acontece ela fica sem falar cmg durante um bom tempo, ela sempre me diz coisas horríveis, uma vez ela me chegou a dizer q se fosse pra ter uma filha como eu ela n teria tido

Maria em 28 de outubro de 2016 às 15:20

Poxa meu filho quer uma mãe sob medida para ele perfeita, podem falar um pouco aos filhos e adolescentes sobre aceitação a mãe que tem, tive um filho porque quis ter optei por isso, foi consciente, não foi como tantos sem esperar, amei ele desde primeiro momento, porém amar é educar. Tenho sofrido tanto por conta deste amor.

Neiva em 25 de outubro de 2016 às 10:20



<http://www.radiocoracao.org/artigos/dez-erros-que-os-pais-cometem-e-afastam-os-filhos-adolescentes>

Sindcont-SP completa 99 anos sendo cada vez mais necessário aos profissionais da Contabilidade

Artigo escrito por: Antonio Eugenio Cecchinato*

O Sindicato dos Contabilistas de São Paulo – Sindcont-SP, a primeira Entidade Contábil do Estado de São Paulo, completará 99 anos de existência e atuação no próximo dia 19 de julho.

Ao festejar a data reconhecemos que este é um marco na história do sindicalismo e associativismo do País, pois há aproximadamente 100 anos os sindicatos patronais e de profissionais, como é o Sindcont-SP, vêm balizando as relações de trabalho, que foram alteradas substancialmente em razão da Reforma Trabalhista, recentemente aprovada.

Nestas quase dez décadas de atuação, o Sindicato vem defendendo os interesses dos Contabilistas, bem como a valorização da classe, que ao longo dos anos está sendo cada vez mais exigida pela evolução da economia.

Neste período, a Contabilidade passou por várias fases, com a implantação de diversos planos econômicos, a Lei das S/As, a Lei de Responsabilidade Fiscal, para o setor público, a padronização das Normas Internacionais de Contabilidade, por meio das IFRS (International Financial Reporting Standards); sem contar a modernização e informatização dos órgãos arrecadadores, que agilizaram e unificaram todos os processos contábeis e tributários das empresas, o que afeta diretamente o trabalho dos profissionais da Contabilidade.

O Sindcont-SP, que conserva os mesmos princípios que nortearam os valorosos contabilistas que lutaram por sua fundação, reconhece que no limiar de um século de existência, seu apoio aos profissionais da classe torna-se cada vez mais necessário, pois os tempos são outros e as exigências para dar a assistência devida às empresas, ao terceiro setor, ao governo e à sociedade, só se multiplicaram.

Assumimos a presidência da Entidade em 2017, em um momento bastante conturbado, acentuado pelas incertezas e graves crises nos campos: econômico, político, ético, trabalhista, moral e de valores, contudo, mantivemos o objetivo de dar continuidade ao que foi empreendido nas gestões anteriores. Assim, intensificamos as nossas ações em promover a Educação Profissional Continuada, a fim de dar condições para que os profissionais contábeis atuem com a excelência exigida por esse novo mercado.

Outra missão que determinamos no Sindicato é ampliar o leque de possibilidades e de serviços oferecidos aos profissionais contábeis nos âmbitos técnico, profissional e acadêmico, por isso estamos investindo em Educação a Distância – EAD, que já é uma realidade no Brasil, devido às facilidades tecnológicas, os horários flexíveis, e os valores mais acessíveis, fatores causados pela modernidade dos nossos dias, aos quais não podemos nos furtar.

Além de inúmeros outros benefícios, como as reuniões semanais do Centro de Estudos e Debates Fisco Contábeis, a Consultoria Jurídica, a realização de cursos e palestras presenciais e outros, cujo propósito é agregar valor e conhecimento.

Também procuramos enxergar o profissional contábil como o “Contador bidimensional”, ou seja: o ser humano profissional e o profissional Contabilista.

Assim promovemos ações com metas definidas de valorização e de crescimento humano, pois acreditamos que uma pessoa equilibrada, saudável e satisfeita consigo mesma produz muito mais e melhor, além de criar amortecedores para os embates e as intempéries da vida.

Celebraremos os 99 anos do Sindcont-SP com a segurança de que sua existência se faz extremamente necessária, pois, por meio de suas ações, a Entidade desenvolve a cultura do associativismo e estimula o conceito de “a união faz a força”, oportunizando a valorização profissional e garantindo o selo de ética em todos os quesitos, independentemente da área de atuação.

São esses os pilares essenciais que mantêm o Sindcont-SP entre as mais respeitadas e consolidadas Entidades no País.

Parabéns Sindcont-SP pelos seus excepcionais 99 anos de atuação e luta diária pela Classe Contábil.
* Antonio Eugenio Cecchinato é presidente do Sindicato dos Contabilistas de São Paulo – Sindcont-SP.

Receita Federal atualiza regras do despacho aduaneiro de importação

Dando prosseguimento às modificações no despacho aduaneiro de importação para permitir a sua celeridade e flexibilidade, foi publicada, no Diário Oficial da União de hoje, a Instrução Normativa RFB nº 1.813 de 2018 que altera a Instrução Normativa SRF nº 680 de 2006, para permitir a chamada quebra de jurisdição – a possibilidade de que as declarações de importação (DI) possam ser analisadas por auditores-fiscais lotados em unidades da Receita Federal diferentes da unidade de despacho.

A quebra de jurisdição permitirá, principalmente, a equalização entre a quantidade de declarações registradas e o número de auditores-fiscais disponíveis para conduzir os despachos em cada unidade, permitindo que as Regiões Fiscais corrijam, de forma imediata, eventuais distorções entre suas unidades aduaneiras. Permitirá, também, a criação de equipes regionais, ou até mesmo nacionais, especializadas em determinadas mercadorias que demandem maior grau de aprofundamento técnico ou tecnológico para a identificação, como é o caso dos produtos químicos.

Outra modificação no texto normativo é a adaptação de dispositivos que regulam o pagamento do ICMS e sua comprovação pelo importador para a entrega da mercadoria. Está sendo desenvolvido, no âmbito do Portal Único, o módulo Pagamento Centralizado de Comércio Exterior (PCCE), que irá reunir todas as funcionalidades e facilidades de pagamento de tributos relacionados ao comércio exterior, incluindo as taxas cobradas pelos órgãos anuentes no curso do licenciamento das importações. Assim, faz-se necessário ajustar o texto para prever os dois procedimentos de pagamento do ICMS que ainda irão conviver: (a) a declaração do pagamento ou exoneração por meio da DI, no Siscomex, e (b) o cálculo e pagamento, ou exoneração, por meio do PCCE.

Por fim, outra alteração procedida pela nova norma diz respeito aos dispositivos relativos à retificação de DI após o seu desembaraço, pelo importador. O procedimento foi modificado no ano passado, passando a permitir que o próprio importador retificasse a sua DI diretamente no sistema,



com a posterior análise por parte da Receita Federal, com base em critérios de gerenciamento de riscos, substituindo-se a sistemática anterior de retificação promovida pela própria Receita Federal, quando solicitada. Dessa forma, a Coordenação-Geral de Administração Aduaneira (Coana) regulamentará de que forma a malha aduaneira irá funcionar, e quem será competente para analisar as retificações promovidas.

Fonte: Receita Federal

Implementação da IFRS 17: Novos materiais de suporte sobre Contratos de Seguros já estão disponíveis

A Fundação IFRS, responsável pela gestão e supervisão do International Accounting Standards Board (IASB), publicou nesta semana, um guia prático sobre a Implementação da IFRS 17 – Contrato de Seguros.

O guia é uma ferramenta de referência útil da aplicação da norma a contratos de seguros e inclui insights das discussões do Transition Resource Group para IFRS 17 (TRG).

A IFRS 17 passa a vigorar em 1 de janeiro de 2021, mas é permitida a aplicação antecipada.

Fonte: Ibracon

Dinheiro vivo declarado nas eleições 2018 será fiscalizado

A Receita Federal e o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (Coaf), juntamente com o Tribunal Superior Eleitoral (TSE), vão reunir esforços para fiscalizar suspeitas de uso de dinheiro vivo para caixa 2 de campanha nas eleições 2018. Pela primeira vez, os três órgãos vão atuar preventivamente para investigar possível crime de lavagem de dinheiro de candidatos e doadores por meio do uso de recursos em espécie.

A suspeita é de que candidatos façam declarações falsas à Justiça Eleitoral e ao Fisco, informando possuir valores em espécie em casa que, na verdade, não possuem. É o chamado “colchão” para lavagem, conforme definem integrantes dos órgãos de controle. Para investigadores, casos assim podem configurar “pré-lavagem de dinheiro”.

A declaração falsa visaria, ao fim da eleição, transformar a sobra de campanha em dinheiro próprio ou injetar recurso de origem ilícita para custear os gastos eleitorais.

Em 2014 foram declarados R\$ 300 milhões em dinheiro por 7,6% do total de 26.259 candidatos. Já em 2016, quando foram eleitos prefeitos e vereadores, 12,28% dos 497.697 candidatos declararam possuir R\$ 1,679 bilhão em espécie.

A doação de empresas para financiar campanhas está proibida desde 2015 por determinação do Supremo Tribunal Federal. Neste ano, a eleição será financiada por meio dos fundos Eleitoral – que contará com R\$ 1,7 bilhão dividido entre os partidos – e Partidário, que terá mais R\$ 888,7 milhões, além de doações de pessoas físicas. Os dois fundos são abastecidos com recursos públicos da União.

Embora o TSE seja o responsável por fiscalizar as eleições, os órgãos de controle vão usar suas técnicas para tentar identificar possíveis casos suspeitos com cruzamento de dados. De posse dessas informações, a Receita e o Coaf devem informar a Corte eleitoral.



O Estadão/Broadcast apurou que, dentro do TSE, não está descartado até o emprego de eventuais “batidas” na casa de políticos suspeitos para verificar se a pessoa, de fato, guarda os recursos. Pela legislação brasileira, a Receita pode intimar o contribuinte para provar a informação prestada na declaração e à Justiça Eleitoral sem a necessidade de autorização judicial.

O trabalho de repasse das informações do TSE aos órgãos de controle é quase em “tempo real”, realizado à medida que os candidatos prestarem informações cobradas pelo tribunal.

O foco também será o monitoramento dos doadores para identificar se o repasse eleitoral foi feito por um “laranja”. Será um trabalho bem ágil, de acordo com uma fonte envolvida nas discussões.

Método de monitoramento de doações foi testado na Operação Tio Patinhas

O método que será empregado, no caso da Receita, foi testado recentemente em Santa Catarina na Operação Tio Patinhas. Em abril, o Fisco mapeou que, em 2017, 621 pessoas haviam declarado manter R\$ 1 milhão ou mais guardado dentro de casa.

Com base nessas informações, os auditores visitaram esses contribuintes para saber se realmente o dinheiro existia e qual era a fonte geradora do montante.

Após três meses de fiscalização, o número de pessoas que declararam manter a cifra de R\$ 1 milhão caiu 55%, de acordo com informações divulgadas pela Receita Federal. Os contribuintes pegos na fiscalização acabaram retificando a declaração do Imposto de Renda ou diminuindo e até mesmo zerando o valor declarado em espécie.

Da mesma forma, ao longo da eleição, a Receita pretende mapear candidatos que declararem esses valores para depois checar a veracidade das informações e a origem do dinheiro, segundo fontes.

Coaf. Outra frente é o mapeamento de transações suspeitas às vésperas do pleito. Para acompanhar possíveis saques e depósitos vultosos, o Coaf deve monitorar transações envolvendo contas de políticos, partidos e prestadores de serviço para fiscalizar casos suspeitos de lavagem e corrupção.

O Coaf manterá, ao longo da disputa eleitoral, uma sala de situação com a participação de diversos outros órgãos para monitorar as transações suspeitas. Assim como no caso da Receita, ao verificar algum tipo de movimentação suspeita, o Coaf vai encaminhar os dados ao TSE para que os políticos sejam autuados. A equipe ficará a partir deste mês até a fase de prestação final de contas.

Da sala de situação participam também representantes da área de inteligência do Ministério Público Federal, Polícia Federal, Receita e Tribunal de Contas da União (TCU).

Fonte: Estadão

Web Geral: empresas poderão habilitar ou bloquear envio de eventos via web

<http://portalcontabilsc.com.br/wp-content/uploads/2018/07/chave.jpeg>

Uma nova funcionalidade foi implementada no eSocial e está disponível desde a última segunda-feira, dia 16: a possibilidade de a empresa bloquear o ambiente web para edição, ou seja, não



permitir a inclusão, alteração, retificação e exclusão de eventos, e deixá-lo habilitado unicamente para consulta de eventos enviados por web service.

Na prática, uma empresa que prefira que a única via de envio de eventos seja por meio do seu software próprio, pode optar por deixar seu ambiente web desabilitado para a transmissão. Nesse caso, será possível apenas consultar os eventos enviados. A funcionalidade é útil para que as empresas (em geral, de médio e grande porte) evitem a prestação de informação fora dos seus sistemas de gestão de folhas de pagamento, permitindo um controle interno ainda maior.

Para acessar a funcionalidade, basta acessar o Web Geral, menu Empregador e clicar na aba “Manutenção”. Escolha a opção desejada e confirme. Se desejar, o empregador poderá alterar a escolha feita. Para mais informações, consulte o manual do Web Geral.

Postado por: Portal Contábil SC

eSocial permitirá que empresas compensem créditos tributários

<http://portalcontabilsc.com.br/wp-content/uploads/2018/06/logo-esocial-4.png>

A compensação será aplicável somente às jurídicas que utilizarem para apuração das contribuições

As empresas que aderiram ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial) na primeira etapa poderão usufruir das vantagens da chamada compensação cruzada, que prevê a possibilidade de fazer a compensação previdenciária com quaisquer tributos federais.

Destaca-se que a unificação dos regimes jurídicos de compensação tributária (créditos fazendários e previdenciários) relativamente às pessoas jurídicas que utilizarem o eSocial para apuração das contribuições foi implantada pela Lei nº 13.670, de 30 de maio de 2018, a que se referem os arts. 2º e 3º da Lei nº 11.457, de 2007, nos termos daquela lei.

A compensação tributária unificada será aplicável somente às pessoas jurídicas que utilizarem o eSocial para a apuração das referidas contribuições. As empresas que utilizarem o eSocial poderão, inclusive, efetuar a compensação cruzada (entre créditos e débitos previdenciários ou fazendários), observadas as restrições impostas pela legislação decorrentes da transição entre os regimes.

O regime de compensação efetivado por meio de informação em GFIP não será alterado para as pessoas jurídicas que não utilizarem o eSocial. Portanto, apenas as empresas que completarem todo o processo de implantação do eSocial farão jus ao benefício.

Mais um passo rumo à anistia das multas da GFIP anima empresas

<http://portalcontabilsc.com.br/wp-content/uploads/2018/07/Gfip.jpg>

Tema é pauta defendida há pelo menos três anos por entidades empresariais e contábeis

Uma pauta defendida há pelo menos três anos por entidades empresariais e contábeis pode estar chegando perto de sua entrada em vigor. A anulação de débitos tributários e da inscrição em dívida ativa de empresas que entregaram com atraso a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP) entre 2009 e 2013 foi aprovada na Câmara dos Deputados. A proposta tramitou em caráter conclusivo e seguiu para análise do Senado Federal. Mesmo que represente um sinal de alento às empresas devedoras, muitas delas impedidas



de emitir certidão negativa e outros documentos importantes para se manter em funcionamento, a matéria deve demorar para sair do papel. A expectativa é que a novidade nem entre em vigor ainda este ano – devido às eleições que se aproximam e à já conhecida morosidade no Legislativo.

O Projeto de Lei nº 7.512 foi criado e apresentado em 2014 e busca anistiar apenas as multas da entrega em atraso ou falta de envio da GFIP. O contador e vice-presidente do Conselho Regional de Contabilidade do Estado (CRCRS), Celso Luft, lembra que a cobrança de multas começou quando a responsabilidade sobre a cobrança passou da Caixa Econômica Federal para a Receita Federal. “Quando isso ocorreu, o Fisco passou a cobrar os últimos cinco anos e a exigir o pagamento de multa por mês de atraso. Esse procedimento nunca era feito. Antes, o contribuinte se dirigia à Caixa, resolvia, retificava e entregava a informação corrigida. Não havia cobrança de multa”, recorda Luft. No quinto ano (2014), que é o da prescrição, a Receita Federal começou a cobrar os anos anteriores. Isto gerou insatisfação dos empresários e da classe contábil, o que levou à criação do projeto de lei. “O que se queria na época era que a Receita cobrasse os débitos para o futuro, no caso, a partir de 2014, com aviso de antecedência”, salienta Luft. Apesar de previstas pela lei que regulamenta o FGTS (Lei nº 8.036/90) e por norma da Receita Federal de 2009 (Instrução Normativa nº 971/09), as multas só começaram a ser aplicadas em 2013.

O texto aprovado pela Câmara extingue as sanções por atraso na entrega da GFIP geradas no período de 1 de janeiro de 2009 a 31 de dezembro de 2013. As cobranças de sanções de anos anteriores ao início da fiscalização prejudicaram as empresas que arcaram com multas de até R\$ 6 mil em um ano e R\$ 30 mil ao longo de cinco anos.

Para o presidente da Federação Nacional das Empresas de Serviços Contábeis (Fenacon), Sérgio Approbato Machado Júnior, a aprovação da matéria é coerente com a demanda das empresas de pequeno porte que não têm recursos para arcar com a imposição dos órgãos fiscalizadores. “A cobrança destes valores de 2009 a 2013 é injusta por ser referente a um período em que não havia fiscalização. Por isso, ficamos contentes com o fato de os deputados Laércio Oliveira, autor da proposta, e Jorginho Mello, relator, terem compreendido o projeto e o impacto desta decisão nas empresas. Esta foi uma importante vitória do sistema Fenacon que, desde o princípio trabalha neste tema”, relatou. Segundo a Fenacon, é importante frisar que, se a anistia for concedida, ela somente será aplicada para as empresas que apresentaram a GFIP em atraso, mas que as tenham entregado até o último dia útil do mês seguinte. “Isto é, quem não entregou ou entregou fora deste prazo estará descoberto pelo projeto de lei e terá que pagar as multas respectivas”, completou o presidente da Fenacon.

Guia será uma das obrigações substituídas pelo eSocial em 2019

O problema do atraso na guia de recolhimento do FGTS pode acabar no ano que vem com a sua inclusão entre as obrigações entregues junto com o eSocial. A fase quatro da escrituração digital da folha de pagamento tem início em janeiro de 2019 e é reservada para a substituição da Guia de informações à Previdência Social (GFIP). A ideia é que a combinação da inclusão da GFIP no eSocial e a adesão de todas as empresas, independente do porte, ao sistema acabem com os atrasos e esquecimentos no envio da GFIP e das demais obrigações. “A tendência é que ele substitua 11 obrigações e junte todas as informações em uma plataforma. A melhoria é inegável”, resume Luft. Atualmente, o cronograma está em sua segunda fase de implantação, em que estão obrigados a aderir ao sistema todas as empresas privadas do País. Desde janeiro deste ano, o eSocial já é obrigatório para mais de 13 mil empresas do país, que possuem faturamento anual superior a R\$ 78 milhões anuais. Com a entrada dessas empresas, já existem informações de quase 12 milhões de trabalhadores na base de dados do eSocial. No dia 11 deste mês, o governo decidiu adiar a adesão



compulsória ao eSocial para as micro e pequenas empresas (MPEs) com faturamento anual de até R\$ 4,8 milhões e, também, para os Microempreendedores Individuais (MEIs) que têm empregado registrado. Esses empresários podem ingressar no eSocial até novembro, ou seja, daqui a quatro meses.

Especialistas indicam que devedores ajam com cautela

Até a entrada em vigor da anistia às multas da GFIP, as cobranças continuam sendo feitas. A Receita Federal segue fiscalizando as empresas e os especialistas indicam que as organizações continuem respondendo e negociando o pagamento caso sejam ou já tenham sido autuadas. O contador e vice-presidente do CRCRS, Celso Luft, conta que há dois meses assumiu um novo cliente e recebeu um aviso de que a organização tinha de pagar multa devido a atrasos na emissão de uma guia da GFIP em 2012. “Tivemos que ir atrás do outro contador, identificar se realmente foi entregue após o prazo ou não e se a responsabilidade pelo atraso era do profissional contábil ou do empresário. Tem mais esse detalhe: a multa pode ter de ser paga pelo contador”, avisa Luft. O empresário contábil e diretor de Assuntos Legislativos, Institucional, Sindical e do Trabalho da Fenacon, Diogo Chamun, diz que “como assessor contábil, e também pela vivência como presidente do Sescon-RS, sabe que quase todo escritório tem entre seus clientes multas ligadas à GFIP”. “Isso não ocorre por causa de incompetência ou de má fé, mas por que durante muito tempo não se deu atenção à obrigação. Tem gente que não entregou até agora. Mas a maioria dos casos são de atrasos pequenos, devido a falhas nos procedimentos, por que se contava que daria para corrigir sem custos”, complementa Chamun. A multa por atraso na GFIP pode ser de R\$ 500,00 ou de 2% sobre a base de cálculo da folha de pagamento a cada mês de atraso. Caso o pagamento seja feito dentro de 30 dias, o valor da multa é reduzido a 50%. A empresa que foi autuada e está pagando alguma multa referente ao período de 2009 a 2013 deve verificar o melhor caminho a seguir.

A Fenacon indica que a organização busque o auxílio do seu representante legal ou advogado e então opte entre pagar, não pagar, recorrer administrativamente ou promover alguma ação judicial. Por enquanto, o projeto de lei ainda não está valendo. Ele depende da aprovação no Senado e, após, da sanção do presidente Michel Temer. Enquanto isso, os especialistas indicam que a empresa opte por pagar a multa e depois tente reaver os valores.

Empresas sem empregados e inativas devem seguir procedimentos

O empresário contábil gaúcho e um dos diretores da Fenacon, Diogo Chamun, destaca que “um grande volume das multas são para empresas que não têm empregados e não recolhem FGTS, mas também têm de entregar”. Além disso, empresas inativas precisam olhar com cautela para a questão. O contador Celso Luft salienta que a Receita Federal não vem autuando inativas devido à atrasos na GFIP. Porém, empresas inativas que não estejam entregando nenhuma obrigação necessária, podem vir a ser fiscalizadas e a ter as multas por atraso somadas às demais sanções. De acordo com a Receita Federal, a empresa está obrigada à entrega da GFIP ainda que não haja recolhimento para o FGTS, caso em que esta GFIP será declaratória, contendo todas as informações cadastrais e financeiras de interesse da Previdência Social. Inexistindo recolhimento ao FGTS e informações à Previdência Social, o empregador e contribuinte deve transmitir pelo Conectividade Social um arquivo SEFIPCR.SFP com indicativo de ausência de fato gerador (sem movimento), que é assinalado na tela de abertura do movimento, para o código 115.

O arquivo deve ser transmitido para a primeira competência da ausência de informações, dispensando-se a transmissão para as competências subsequentes até a ocorrência de fatos determinantes de recolhimento ao FGTS e/ou fato gerador de contribuição previdenciária. A Lei nº



9.528/97 introduziu a obrigatoriedade de apresentação da GFIP. Desde a competência de janeiro de 1999, todas as pessoas físicas ou jurídicas sujeitas ao recolhimento do FGTS, estão obrigadas ao cumprimento desta obrigação. Deverão ser informados os dados da empresa e dos trabalhadores, os fatos geradores de contribuições previdenciárias e valores devidos ao INSS, bem como as remunerações dos trabalhadores e valor a ser recolhido ao FGTS.

Saiba mais sobre a aplicação da penalidade

O contribuinte que apresentar a GFIP fora do prazo, que deixar de apresentá-la ou que a apresentar com incorreções ou omissões está sujeito às multas previstas na Lei nº 8.212/1991 e às sanções previstas na Lei nº 8.036/1990.

A multa por atraso na entrega da GFIP correspondente a 2% (dois por cento) ao mês-calendário ou fração, incidente sobre o montante das contribuições informadas, ainda que integralmente pagas, respeitados o percentual máximo de 20% (vinte por cento) e os valores mínimos de R\$ 200,00, no caso de declaração sem fato gerador, ou de R\$ 500,00, nos demais casos.

O contribuinte autuado com multa por atraso na entrega da GFIP deve recolher ou impugnar o crédito tributário no prazo de trinta dias contados da ciência do Auto de Infração. O pagamento deve ser efetuado por meio de DARF, utilizando o código de receita 1107.

O não pagamento da multa por atraso na entrega da GFIP até a data de vencimento do débito resulta em impedimento para emissão da Certidão Conjunta de Débitos Relativos a Tributos Federais e à Dívida Ativa da União.

As informações prestadas incorretamente devem ser corrigidas por meio do próprio SEFIP a partir de 1 de dezembro de 2005. Os fatos geradores omitidos devem ser informados mediante a transmissão de novo arquivo SEFIPCR.SFP, contendo todos os fatos geradores, inclusive os já informados, com as respectivas correções e confirmações.

Fonte: Jornal do Comércio – RS

CCJ muda regras para publicação de documentos das sociedades anônimas

A Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania aprovou nesta terça-feira (10) o Projeto de Lei 7609/17, do Senado, que dispensa as companhias fechadas (sem ações negociadas em bolsa) com menos de 20 acionistas e patrimônio líquido de até R\$ 10 milhões de publicar edital para convocar assembleia geral dos acionistas e documentos exigidos da diretoria da empresa, como os balanços.

O texto modifica a Lei das Sociedades Anônimas (6.404/76) e recebeu parecer favorável do relator, deputado Covatti Filho (PP-RS). A lei dispensa de publicação dos documentos apenas as empresas com menos de 20 acionistas e patrimônio líquido de até R\$ 1 milhão. A mudança segundo o relator, reduz os custos para as companhias fechadas.

Como foi aprovado em caráter conclusivo, o projeto deve retornar para análise do Senado, a menos que haja recurso para que a decisão final na Câmara seja em Plenário. Os senadores votarão a mudança que os deputados fizeram no projeto.

A única alteração foi a inclusão de uma emenda do deputado Walter Ihoshi (PSD-SP) que autoriza as companhias abertas (com ações negociadas em bolsa) a publicar na internet a versão completa dos documentos que é obrigada a divulgar, ficando para os jornais apenas a publicação da versão resumida.



Entre estes documentos estão convocações para assembleias, avisos aos acionistas e balanços contábeis e financeiros. A Lei das S/A exige hoje que estes documentos sejam publicados integralmente em um jornal de grande circulação e no diário oficial da sede da companhia. A mudança também vai no sentido de reduzir os custos operacionais das companhias abertas.

ÍNTEGRA DA PROPOSTA: PL-7609/2017

Fonte: Agência Câmara

Receita orienta fiscais sobre PIS/Cofins de cooperativas de trabalho

A Receita Federal vai cobrar PIS sobre a folha de salários das cooperativas de trabalho prestadoras de serviços que, no mesmo período, excluam as sobras dos seus resultados do cálculo do PIS e da Cofins. O entendimento consta da Solução de Divergência nº 2, da Coordenação-Geral de Tributação (Cosit). Assim, a norma orienta os fiscais do país.

As cooperativas de trabalho são formadas por profissionais de um mesmo ramo organizados para realizar uma atividade em comum. No mercado, essa forma de atuação é habitual na área da saúde.

As cooperativas têm regras próprias para a cobrança de PIS e Cofins. As chamadas sobras são uma espécie de superávit, as economias da cooperativa para os associados, destinadas por lei (5.764, de 1971) à formação do Fundo de Reserva e do Fundo de Assistência Técnica, Educacional e Social.

Segundo Pedro Cesar da Silva, sócio da Athros Auditoria e Consultoria, que atende a unidades da Unimed, a solução de divergência pode ser vista de maneira positiva. “Se a cooperativa de trabalho não exclui as sobras da base de cálculo do PIS e da Cofins, ficam mais confortáveis no sentido de que não precisam recolher PIS sobre a folha”, afirma Silva.

A solução preocupa se a empresa não recolhe o PIS sobre a folha e, ao mesmo tempo, exclui as sobras do cálculo das contribuições. “Várias cooperativas discutem em juízo a tributação do PIS e da Cofins porque o Fisco entende que suas atividades não são atos cooperados. Por isso, algumas podem ter deixado de pagar PIS sobre a folha de salários e, ainda assim, permanecem excluindo as sobras do cálculo do PIS/Cofins”, afirma.

Justamente por existir dúvidas sobre o pagamento das contribuições, tanto sobre a folha como sobre as sobras, cooperativas pedem esclarecimentos à Receita. Argumentaram que seriam tributadas em duplicidade.

Em 2007, a Receita chegou a responder que entendia em sentido contrário ao atual. Por meio da Solução de Consulta nº 290, entendeu que: “As sociedades cooperativas sujeitas à contribuição para o PIS sobre a folha de salários são aquelas listadas no artigo 28 da Instrução Normativa da Receita nº 635, de 2006, não se incluindo dentre elas a cooperativa de serviço”.

“A solução de divergência é importante porque esclarece que, de fato, a instrução normativa não prevê a incidência do PIS sobre folha de salários das cooperativas de trabalho, mas o Fisco entende que a cobrança da contribuição permanece em razão do inciso IV do caput e o parágrafo quarto do artigo 32 do Decreto nº 4.524, baseado na Lei nº 10.676 de 2003”, afirma a advogada Bianca Xavier, do Siqueira Castro Advogados.



Para Bianca, o debate da questão ficará a cargo, principalmente, do Poder Judiciário e pode chegar ao Supremo Tribunal Federal (STF). “A própria Constituição Federal é protetiva ao regime tributário das cooperativas”, diz. Segundo o artigo 146, inciso III, letra “c” da Constituição, cabe à lei complementar estabelecer normas gerais em matéria de legislação tributária, especialmente sobre o adequado tratamento tributário ao ato cooperativo praticado pelas sociedades cooperativas.

Fonte: Valor Econômico

Título de texto

Subtítulo de texto

Texto

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	3ª e 6ª feira	das 9h às 13h
	2ª, 4ª e 5ª feira	das 14h às 18h
Trabalhista		
Telefone: (11) 3224-5133 - E-mail: juridico3@sindcontsp.org.br		
Dr. Benedito de Jesus Cavalheiro - OAB nº SP 134.366	3ª e 5ª feira	das 9h às 13h
	2ª, 4ª 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	2ª, 5ª e 6ª feira	das 9h às 13h
	3ª e 4ª feira	das 14h às 18h

4.03 ASSUNTOS SOCIAIS

FUTEBOL

Horário: sábados as 11:00hs às 12:30hs.

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.

5.00 ASSUNTOS DE APOIO

5.01 CURSOS CEPAC

DATA		DESCRIÇÃO	HORÁRIO	SÓCIO	NÃO SÓCIO	C/H	PROFESSOR
16, 20, 23, 27, 30	segunda e sexta	Contabilidade Avançada e Tributária **	09h00 às 18h00	R\$ 1.200,00	R\$ 2.400,00	40	Lourivaldo Lopes da Silva
23	segunda	Contabilidade Básica na Prática	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Braulino José
23	segunda	Alterações Contratuais na Prática	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Francisco Motta da Silva
23 e 24	segunda e terça	Estrutura, Apresentação e Análise das Demonstrações Contábeis	09h00 às 18h00	R\$ 500,00	R\$ 1.000,00	16	Fábio Molina
25 e 27	quarta e sexta	Cálculos Trabalhistas na Administração de Pessoal	09h00 às 18h00	R\$ 500,00	R\$ 1.000,00	16	Alessandra Mercante
26	quinta	Analista/Assistente Fiscal	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Wagner Camilo
26	quinta	DCTFWeb - Sistema Apurador da Contribuição Previdenciária do eSocial e da EFD-Reinf	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Lincoln Ferrarezi
27	sexta	Legalização de Empresa na Prática	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Francisco Motta da Silva
28	sábado	Reforma Trabalhista e suas Consequências para a Empresa e Departamento Pessoal (Lei Nº 13.467/17 e MP Nº 808/17)	08h30 às 18h30	R\$ 282,00	R\$ 563,00	9	Valéria de Souza Telles
30	segunda	Retenções na Fonte do INSS, do IRF e do PIS/COFINS/CSLL	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Luiz Geraldo Alves da Cunha
30	segunda	ISS para Tomadores e Prestadores de Serviços e Retenção na Fonte	09h00 às 18h00	R\$ 250,00	R\$ 500,00	8	Wagner Camilo

*Programação sujeita às alterações

** Pontuação na Educação Continuada

5.02 GRUPOS DE ESTUDOS

CEDFC Virtual migra para grupo no Facebook

Para ampliar as possibilidades de troca de informações e experiências, o Sindicato dos Contabilistas de São Paulo – Sindcont-SP migrou o Centro de Estudos e Debates Fisco-Contábeis Virtual para um grupo fechado no Facebook, em 2014. O espaço é um fórum de discussões, esclarecimento de dúvidas e questões ligadas à Contabilidade e amplia ainda mais o raio de ação dos Centros de Estudos, tornando suas reuniões ainda mais produtivas e dinâmicas ao dar continuidade às suas reuniões.

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.



SINDCONT-SP

SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE SÃO PAULO

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.

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