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 35/2019
28 de agosto de 2019

Expediente

Centro de Estudos e Debates Fisco-Contábeis

Diretoria

Presidente: Antonio Inácio Barbosa
Vice-Presidente: José Roberto Soares dos Anjos
1º Secretário: Aluísio Guedes Silva
2º Secretário: Márcio Augusto Dias Longo
3ª Secretária: Rosane Pereira
4º Secretário: Denis de Mendonça
Consultores Jurídicos: Alberto Batista da Silva Júnior, Henri Romani Paganini e Benedito de Jesus Cavalheiro
Suplente: Mitsuko Kanashiro da Costa

Coordenação em São Bernardo do Campo

Coordenadora: Marly Momesso Oliveira
Vice-Coordenadora: Teresinha Maria de Brito Koide
Secretário: Paulo Roberto Carneiro Lopes

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

Coordenador: Alexandre da Rocha Romão
Secretário: João Antunes Alencar
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, Itapecerica 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 **3**

1.01 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA 3
PORTARIA SPREV/ME N° 972, DE 21 DE AGOSTO DE 2019 - (DOU de 22.08.2019) *3*
Revoga portarias de criação de colegiados e de aprovação dos respectivos regimentos no âmbito do extinto Ministério do Trabalho - (Processo n° 19964.103375/2019-89). 3
1.02 FGTS E GEFIP 5
RESOLUÇÃO CCFGTS N° 934, DE 19 DE AGOSTO DE 2019 - (DOU de 20.08.2019) *5*
Altera a Resolução n° 854, de 2017, e determina a distribuição de resultado positivo do FGTS referente ao exercício de 2018. 5
CIRCULAR Nº 870, DE 16 DE AGOSTO DE 2019 - DOU de 19/08/2019 (nº 159, Seção 1, pág. 27) *6*
Divulga versão atualizada do Manual Operacional do Agente Operador do FGTS. 6
1.03 OUTROS ASSUNTOS FEDERAIS 6
MEDIDA PROVISÓRIA N° 893, DE 19 DE AGOSTO DE 2019 - (DOU de 20.08.2019) *6*
Transforma o Conselho de Controle de Atividades Financeiras na Unidade de Inteligência Financeira. 6
DECRETO N° 9.974, DE 16 DE AGOSTO DE 2019 - (DOU de 19.08.2019) *8*
Convoca a 4ª Conferência Nacional de Juventude. 8
DECRETO N° 9.978, DE 20 DE AGOSTO DE 2019 - (DOU de 21.08.2019) *9*
Dispõe sobre o Fundo PIS-PASEP e institui o Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP. 9
ATO COTEPE/ICMS N° 043, DE 20 DE AGOSTO DE 2019 -(DOU de 22.08.2019) *12*
Altera o Anexo Único do Ato COTEPE/ICMS 32/19, que divulga relação das empresas nacionais que produzem, comercializam e importam materiais aeronáuticos, beneficiárias de redução de base de cálculo do ICMS. 12
ATO COTEPE ICMS N° 044, DE 21 DE AGOSTO DE 2019 - (DOU de 22.08.2019) *12*
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 12
1.04 SOLUÇÃO CONSULTA 13
SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 5.013, DE 6 DE AGOSTO DE 2019 - DOU de 16/08/2019 (nº 158, Seção 1, pág. 194) *13*
Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias. 13
SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 233, DE 16 DE AGOSTO DE 2019 - DOU de 21/09/2019 (nº 160, Seção 1, pág. 42) *13*
Assunto: Normas de Administração Tributária - DENÚNCIA ESPONTÂNEA. FORMA DE INSTRUMENTALIZAÇÃO 13
SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 235, DE 16 DE AGOSTO DE 2019 - DOU de 23/08/2019 (nº 163, Seção 1, pág. 21) *14*
Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias 14
SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 237, DE 19 DE AGOSTO DE 2019 - DOU de 21/09/2019 (nº 160, Seção 1, pág. 43) *15*
Assunto: Obrigações Acessórias, declara: 15

2.00 ASSUNTOS DIVERSOS **15**

2.01 CEDFC--ARTIGOS / COMENTÁRIOS 15
Interesse Genuíno (Liderança) *15*
ESTABILIDADE DA GESTANTE - É A PARTIR DA GRAVIDEZ OU DA COMUNICAÇÃO À EMPRESA? *16*
EMPRESA DE ADMINISTRAÇÃO DE BENS *19*
Afinal, é ou não é obrigatório o pagamento de pró-labore? *21*
Profissional controller: entenda a importância de ter um em sua empresa. *22*
Na abertura de uma empresa o suporte de um contador é essencial. *24*
CAE analisa mudança no Estatuto da Microempresa para facilitar crédito. *25*
10 pontos para entender a MP da liberdade econômica. *27*
Fintech curitibana causa polêmica em todo o Brasil com outdoors que dizem adeus à contabilidade nas empresas. *31*

Entenda o que é uma fintech e saiba quais são as 3 maiores do Brasil *32*
FGTS: Medida Provisória garante pagamento automático por empresas *34*
Efeitos fiscais da reclassificação contábil para estoque na venda de imóveis. *36*
O medo das estrelinhas nos faz mais simpáticos no trabalho. *38*
CEOs extrovertidos podem prejudicar os negócios. *40*
Governo quer acabar com monopólio do INSS em benefícios como auxílio-doença e maternidade. *41*
Contribuição sobre pagamentos pode substituir custo patronal em salários. *43*
Mulheres na liderança reconhece as melhores práticas na ascensão feminina. *45*
Juiz determina ressarcimento a trabalhador por descontos mensais no salário sem autorização prévia. *46*
Restringir financiamento sindical inviabiliza avanço da negociação coletiva. *47*
TST e o trabalho intermitente. *49*
eSocial: Modernização, eliminação de eventos e simplificação das informações. *50*
Receita Federal altera regras de obrigatoriedade da entrega da DCTFWeb para as empresas do 2º grupo com faturamento de até R$ 4.800.000,00. ..... *53*
O happy hour está ficando mais sóbrio. *54*
Trabalho sem salário fixo: é pegar ou largar. *56*
O fenômeno da pejotização após a reforma trabalhista e a ratificação da terceirização pelo STF. *62*
2.02 COMUNICADOS 64
CONSULTORIA JURIDICA *64*
Consultoria Contábil, Trabalhista e Tributária 64
2.03 ASSUNTOS SOCIAIS 64
FUTEBOL *64*
3.00 ASSUNTOS DE APOIO 65
3.01 CURSOS CEPAEC 65
3.02 GRUPOS DE ESTUDOS PRESENCIAIS - SINDCONTSP 66
3.03 FACEBOOK 67

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

PORTARIA SPREV/ME N° 972, DE 21 DE AGOSTO DE 2019 - (DOU de 22.08.2019)

Revoga portarias de criação de colegiados e de aprovação dos respectivos regimentos no âmbito do extinto Ministério do Trabalho - (Processo n° 19964.103375/2019-89).

O SECRETÁRIO ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA, no uso das atribuições que lhe foram conferidas pelo art. 71, inciso I, do Decreto n° 9.745 de 8 de abril de 2019, e tendo em vista o disposto no Decreto n° 9.759, de 11 de abril de 2019,
RESOLVE:
Art. 1° Ficam revogadas as seguintes Portarias:

I - Portaria Interministerial MTB/MF/MS n° 1, de 28/1/1997;
II - Portaria Interministerial MTB/MS/MPAS n° 7, de 25/7/1997;
III - Portaria MTB n° 11, de 8/1/1998;
IV - Portaria MTE n° 2.038, de 15/12/1999;
V - Portaria MTE n° 365, de 12/9/2002;
VI - Portaria MTE n° 952, de 8/7/2003;
VII - Portaria MTE n° 1.029, de 11/8/2003;
VIII - Portaria MTE n° 1.150 de 09/10/2003;
IX - Portaria MTE n° 447, de 19/8/2004;
X - Portaria MTE n° 216, de 22/4/2005;
XI - Portaria Interministerial MTE/MF/MS/MPS/MDS n° 06, de 13/5/2005;
XII - Portaria MTE n° 478, de 1/11/2005;
XIII - Portaria MTE n° 39 de 7/4/2006;
XIV - Portaria MTE n° 540, de 7/11/2007;
XV - Portaria Interministerial MPS/MTE/MS n° 152, de 13/5/2008;
XVI - Portaria MTE n° 1.473, de 30/6/2010;
XVII - Portaria MTE n° 2.242, de 14/9/2010;
XVIII - Portaria MTE n° 917, de 10/5/2011;
XIX - Portaria MTE n° 1.408, 3/9/2014;
XX - Portaria MTE n° 316, de 20/3/2015;
XXI - Portaria MTB n° 753, de 31/5/2017
XXII - Portaria SSST n° 8, 21/9/1995;
XXIII - Portaria SSST n° 01, de 18/3/1996;
XXIV - Portaria SSST n° 2, de 10/4/1996;
XXV - Portaria SSST n° 41, de 14/10/1997;
XXVI - Portaria SIT n° 18, de 30/5/2001;
XXVII - Portaria SIT 33, de 21/11/2002;
XXVIII - Portaria SIT n° 59, de 19/6/2008;
XXIX - Portaria SIT n° 119, de 16/9/2009;
XXX - Portaria SIT n° 186, de 28/5/2010;
XXXI - Portaria SIT n° 191, de 19/11/2010;
XXXII - Portaria SIT n° 219, de 6/5/2011;
XXXIII - Portaria SIT n° 233, de 9/6/2011;
XXXIV - Portaria SIT n° 234, de 9/6/2011;
XXXV - Portaria SIT n° 235, de 9/6/2011;
XXXVI - Portaria SIT n° 252, de 4/8/2011;
XXXVII - Portaria SIT n° 282, de 17/11/2011;
XXXVIII - Portaria SIT n° 283, de 17/11/2011;
XXXIX - Portaria SIT n° 321, de 23/5/2012;
XL - Portaria SIT n° 330, de 13/8/2012;
XLI - Portaria SIT n° 371, de 26/4/2013;
XLII - Portaria SIT n° 394, de 11/9/2013;
XLIII - Portaria SIT n° 431, de 4/6/2014;
XLIV - Portaria SIT n° 443, de 25/7/2014;
XLV - Portaria SIT n° 472, de 26/2/2015;
XLVI - Portaria SIT n° 479, de 6/3/2015;
XLVII - Portaria SIT n° 508, de 30/9/2015;
XLVIII - Portaria SIT n° 509, de 30/9/2015
XLIX - Portaria SIT n° 510, de 30/9/2015;
L - Portaria SIT n° 531, de 19/4/2016;

LI - Portaria SIT n° 536, de 12/5/2016;
LII - Portaria SIT n° 545, de 7/6/2016;
LIII - Portaria SIT n° 552, de 6/7/2016;
LIV - Portaria SIT n° 556, de 27/7/2016;
LV - Portaria SIT n° 561, de 25/8/2016;
LVI - Portaria SIT n° 570, de 26/10/2016;
LVII - Portaria SIT n° 572, de 3/11/2016;
LVIII - Portaria SIT n° 598, de 3/3/2017;
LIX - Portaria SIT n° 599, de 3/3/2017;
LX - Portaria SIT n° 600, de 3/3/2017;
LXI - Portaria SIT n° 626, de 30/5/2017;
LXII - Portaria SIT n° 627, de 30/5/2017;
LXIII - Portaria SIT n° 628, de 5/6/2017;
LXIV - Portaria n° 650, de 17/8/2017;
LXV - Portaria SIT n° 664, de 18/10/2017;
LXVI - Portaria SIT n° 676, de 24/11/2017;
LXVII - Portaria SIT n° 696, de 19/2/2018;
LXVIII - Portaria SIT n° 697, de 19/2/2018;
LXIX - Portaria SIT n° 717, de 3/5/2018;
LXX - Portaria SIT n° 738, de 20/7/2018;
LXXI - Portaria SIT n° 739, de 20/7/2018;
LXXII - Portaria SIT n° 741, de 26/7/2018;
LXXIII - Portaria SIT n° 746, de 7/8/2018;
LXXIV - Portaria SIT n° 747, de 10/8/2018; e
LXXV - Portaria SIT n° 751, de 22/8/2018.

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

ROGERIO MARINHO

1.02 FGTS e GEFIP

RESOLUÇÃO CCFGTS N° 934, DE 19 DE AGOSTO DE 2019 - (DOU de 20.08.2019)

Altera a Resolução n° 854, de 2017, e determina a distribuição de resultado positivo do FGTS referente ao exercício de 2018.

O CONSELHO CURADOR DO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO, no uso das atribuições que lhe conferem o§ 5° do art. 13 da Lei n° 8.036, de 11 de maio de 1990, e no art. 64 do Regulamento Consolidado do FGTS, aprovado pelo Decreto n° 99.684, de 8 de novembro de 1990, e

CONSIDERANDO a Medida Provisória n° 889, de 24 de julho 2019, que altera a distribuição de resultado do FGTS para a totalidade do resultado do exercício;

CONSIDERANDO o que dispõe a Resolução n° 854, de 18 de julho de 2017;

CONSIDERANDO o resultado líquido do FGTS de R$ R$ 12.221.116.697,74 (doze bilhões, duzentos e vinte e um milhões, cento e dezesseis mil, seiscentos e noventa e sete reais e setenta e quatro centavos) referente ao exercício de 2018; e

CONSIDERANDO o saldo efetivo das contas vinculadas apurados para fins de distribuição, após a dedução dos valores consignados em depósitos a discriminar, contas do tipo recursal e contas para fins de embargos e/ou garantias judiciais, foi de R$ 395.703.113.809,42 (trezentos e noventa e cinco bilhões, setecentos e três milhões, cento e treze mil, oitocentos e nove reais e quarenta e dois centavos);

RESOLVE:

Art. 1° Alterar a Resolução n° 854, de 18 de julho de 2017, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1° Autorizar o Agente Operador do FGTS, após validação por este Conselho da prestação das Contas Anuais do FGTS, a realizar a distribuição da totalidade do resultado líquido do FGTS, com base no índice a ser aplicado aos saldos existentes nas contas vinculadas em 31 de dezembro do exercício-base do resultado auferido.
Art. 2° (...)
III - A divisão da totalidade do resultado líquido pelo montante de saldo obtido na forma do inciso II deste artigo, resultará em índice com oito casas decimais, a ser aprovado e divulgado anualmente pelo Conselho Curador do FGTS;
(...)"
Art. 2° Determinar que o Agente Operador do FGTS distribua, até 31 de agosto de 2019, o montante de R$ 12.221.116.697,74 (Doze bilhões, duzentos e vinte e um milhões, cento e dezesseis mil, seiscentos e noventa e sete reais e setenta e quatro centavos) do resultado líquido do FGTS, em 2018, sendo definido o índice de 0,03088456 a ser utilizado nas contas vinculadas com saldo positivo em 31 de dezembro de 2018.
Art. 3° Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.
IGOR VILAS BOAS DE FREITAS
Presidente do Conselho

CIRCULAR Nº 870, DE 16 DE AGOSTO DE 2019 - DOU de 19/08/2019 (nº 159, Seção 1, pág. 27)

Divulga versão atualizada do Manual Operacional do Agente Operador do FGTS**.**

A Caixa Econômica Federal, no uso das atribuições que lhe conferem o artigo 7º, inciso II da Lei nº 8.036, de 11/05/1990, artigo 67, inciso II do Decreto nº 99.684, de 08/11/1990, com redação dada pelo Decreto nº 1.522, de 13/06/1995, e em atendimento ao disposto na Portaria do Ministério do Desenvolvimento Regional nº 1.735, de 16/07/2019, suas alterações e aditamentos, resolve:
1 Divulgar a versão 1.33 do Manual de Fomento Pessoa Física, contemplando as alterações relativas às diretrizes para as operações de crédito com recursos do FGTS, contratadas no âmbito do Programa Nacional de Habitação Urbana (PNHU), integrante do Programa Minha Casa, Minha Vida (PMCMV).
2 O citado Manual de Fomento está disponível no sítio da CAIXA na internet, no endereço eletrônico: http://www.caixa.gov.br, na área de downloads, item FGTS Manual de Fomento do Agente Operador.
2.1 Os casos omissos serão dirimidos pelo Agente Operador, no que lhe couber.
3 Os agentes financeiros terão o prazo de até 30 (trinta) dias para adequação às novas regras previstas na versão 1.33 do Manual de Fomento Pessoa Física, contados a partir da publicação desta Circular.
4 Fica revogado o subitem 1.1 da circular CAIXA nº 863, de 25 de junho de 2019, publicada no DOU nº 121, de 26/06/2019, seção 1, página 79.
5 Esta circular CAIXA entra em vigor na data de sua publicação.
EDILSON CARROGI RIBEIRO VIANNA Diretor Executivo

1.03 OUTROS ASSUNTOS FEDERAIS

MEDIDA PROVISÓRIA N° 893, DE 19 DE AGOSTO DE 2019 - (DOU de 20.08.2019)

Transforma o Conselho de Controle de Atividades Financeiras na Unidade de Inteligência Financeira.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1° Esta Medida Provisória transforma o Conselho de Controle de Atividades Financeiras na Unidade de Inteligência Financeira.

Art. 2° O Conselho de Controle de Atividades Financeiras fica transformado, sem aumento de despesa, na Unidade de Inteligência Financeira.

§ 1° A Unidade de Inteligência Financeira é responsável por produzir e gerir informações de inteligência financeira para a prevenção e o combate à lavagem de dinheiro, ao financiamento do terrorismo e ao financiamento da proliferação de armas de destruição em massa e promover a interlocução institucional com órgãos e entidades nacionais, estrangeiros e internacionais que tenham conexão com a matéria.

§ 2° Ficam transferidas para a Unidade de Inteligência Financeira as competências atribuídas ao Conselho de Controle de Atividades Financeiras pela legislação em vigor.

Art. 3° A Unidade de Inteligência Financeira, vinculada administrativamente ao Banco Central do Brasil, tem autonomia técnica e operacional e atuação em todo o território nacional.

Art. 4° A estrutura organizacional da Unidade de Inteligência Financeira compreende:

I - o Conselho Deliberativo; e

II - o Quadro Técnico-Administrativo.

Art. 5° O Conselho Deliberativo é composto pelo Presidente da Unidade de Inteligência Financeira e por, no mínimo, oito e, no máximo, quatorze Conselheiros, escolhidos dentre cidadãos brasileiros com reputação ilibada e reconhecidos conhecimentos em matéria de prevenção e combate à lavagem de dinheiro, ao financiamento do terrorismo ou ao financiamento da proliferação de armas de destruição em massa.

§ 1° Compete ao Presidente do Banco Central do Brasil:

I - escolher e designar os Conselheiros; e

II - escolher e nomear o Presidente da Unidade de Inteligência Financeira.

§ 2° A atuação dos Conselheiros será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

§ 3° Compete à Diretoria Colegiada do Banco Central do Brasil fixar o número de Conselheiros, atendidos os parâmetros do caput.

Art. 6° Compete ao Conselho Deliberativo, além de outras atribuições previstas no regimento interno da Unidade de Inteligência Financeira:

I - a definição e a aprovação das orientações e das diretrizes estratégicas de atuação da Unidade de Inteligência Financeira; e

II - o julgamento dos processos administrativos sancionadores na esfera de competência da Unidade de Inteligência Financeira.

Art. 7° O Quadro Técnico-Administrativo é composto pela Secretaria-Executiva e pelas Diretorias Especializadas previstas no regimento interno da Unidade de Inteligência Financeira e é integrado por:

I - ocupantes de cargos em comissão e funções de confiança;

II - servidores, militares e empregados cedidos ou requisitados; e

III - servidores efetivos.

Parágrafo único. A gestão do Quatro Técnico-Admnistrativo compete ao Presidente da Unidade de Inteligência Financeira.

Art. 8° A organização e o funcionamento da Unidade de Inteligência Financeira, incluídas a sua estrutura e as competências e atribuições no âmbito do Conselho Deliberativo e do Quadro Técnico-Administrativo, serão definidos no regimento interno da Unidade de Inteligência Financeira.

Art. 9° A Diretoria Colegiada do Banco Central do Brasil regulará o processo administrativo sancionador no âmbito da Unidade de Inteligência Financeira e disporá, inclusive, sobre o rito, os

prazos e os critérios para gradação das penalidades previstas na Lei n° 9.613, de 3 de março de 1998, assegurados o contraditório e a ampla defesa.
§ 1° Caberá recurso das decisões da Unidade de Inteligência Financeira relativas à aplicação de penalidades administrativas ao Conselho de Recursos do Sistema Financeiro Nacional.
§ 2° O disposto na Lei n° 9.784, de 29 de janeiro de 1999, se aplica subsidiariamente aos processos administrativos sancionadores instruídos no âmbito da Unidade de Inteligência Financeira, exceto quanto às disposições que contrariem a regulação de que trata este artigo.
Art. 10. Compete à Diretoria Colegiada do Banco Central do Brasil aprovar o regimento interno da Unidade de Inteligência Financeira.
Parágrafo único. O regimento interno da Unidade de Inteligência Financeira disporá sobre as regras gerais de reunião, organização e deliberação do Conselho Deliberativo.
Art. 11. É aplicável o disposto no art. 2° da Lei n° 9.007, de 17 de março de 1995, aos servidores, aos militares e aos empregados requisitados para a Unidade de Inteligência Financeira.
Art. 12. Ficam remanejados para a Unidade de Inteligência Financeira os cargos em comissão e as funções de confiança alocadas ao Conselho de Controle de Atividades Financeiras na data de entrada em vigor desta Medida Provisória.
Art. 13. Ficam transferidos para a Unidade de Inteligência Financeira os servidores e os empregados em exercício no Conselho de Controle de Atividades Financeiras na data de entrada em vigor desta Medida Provisória.
§ 1° A transferência de pessoal a que se refere o caput não implicará alteração remuneratória e não poderá ser obstada a pretexto de limitação de exercício em outro órgão ou entidade por força do disposto em lei especial.
§ 2° Não haverá novo ato de cessão, requisição ou movimentação de pessoal em razão das alterações realizadas por esta Medida Provisória.
§ 3° Sem prejuízo do disposto nesta Medida Provisória, a estrutura do Conselho de Controle de Atividades Financeiras será aplicável à Unidade de Inteligência Financeira até a aprovação do seu regimento interno.
Art. 14. O Ministério da Economia e o Ministério da Justiça e Segurança Pública prestarão o apoio técnico e administrativo necessário para o funcionamento e a operação da Unidade de Inteligência Financeira até que haja disposição em contrário em ato do Poder Executivo federal ou em ato conjunto dos Ministros de Estado envolvidos.
Art. 15. Ficam revogados os seguintes dispositivos da Lei n° 9.613, de 1998:
I - o art. 13;
II - o art. 16; e
III - o art. 17.
Art. 16. Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.
Brasília, 19 de agosto de 2019; 198° da Independência e 131° da República.
JAIR MESSIAS BOLSONARO
PAULO GUEDES
ROBERTO DE OLIVEIRA CAMPOS NETO

DECRETO N° 9.974, DE 16 DE AGOSTO DE 2019 - (DOU de 19.08.2019)

Convoca a 4ª Conferência Nacional de Juventude.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, caput, incisos IV e VI, alínea "a", da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 41, caput, inciso V, da Lei n° 12.852, de 5 de agosto de 2013,
DECRETA:

Art. 1° Fica convocada a 4ª Conferência Nacional de Juventude, a ser realizada no mês de dezembro de 2019, em data e local a serem definidos em ato do Ministro de Estado da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, com o tema "Novas Perspectivas para a Juventude".
Art. 2° A 4ª Conferência Nacional de Juventude será presidida pelo Ministro de Estado da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos e, em suas ausências ou seus impedimentos, pelo Secretário Nacional da Juventude do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos.
Parágrafo único. A 4ª Conferência Nacional de Juventude será coordenada pelo Presidente do Conselho Nacional de Juventude.
Art. 3° O regimento interno da 4ª Conferência Nacional de Juventude será elaborado por Comissão Organizadora Nacional, a ser designada pelo Secretário Nacional da Juventude do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, e aprovado por ato do Ministro de Estado da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos.
Parágrafo único. O regimento interno de que trata o caput disporá sobre a organização e o funcionamento da 4ª Conferência Nacional de Juventude, das etapas preparatórias estaduais, distrital e municipais, e de outras etapas que vierem a ser estabelecidas.
Art. 4° A Secretaria Nacional da Juventude do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos e o Conselho Nacional da Juventude do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos darão publicidade aos resultados da 4ª Conferência Nacional de Juventude.
Art. 5° As despesas com a realização da 4ª Conferência Nacional de Juventude poderão correr à conta das dotações orçamentárias consignadas ao Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, observados a disponibilidade orçamentária e financeira e o disposto em ato do Ministro de Estado da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos.
Art. 6° Fica revogado o parágrafo único do art. 9° do Decreto n° 9.306, de 15 de março de 2018.
Art. 7° Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.
Brasília, 16 de agosto de 2019; 198° da Independência e 131° da República.
JAIR MESSIAS BOLSONARO
DAMARES REGINA ALVES

DECRETO N° 9.978, DE 20 DE AGOSTO DE 2019 - (DOU de 21.08.2019)

Dispõe sobre o Fundo PIS-PASEP e institui o Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, caput, incisos IV e VI, alínea "a" da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei Complementar n° 26, de 11 de setembro de 1975,
DECRETA:
Art. 1° O Fundo PIS-PASEP, criado pela Lei Complementar n° 26, de 11 de setembro de 1975, sob a denominação de PIS-PASEP, é um fundo contábil de natureza financeira, e é regido pelas disposições do art. 69 da Lei n° 4.728, de 14 de julho de 1965, no que couber.
Art. 2° O exercício financeiro do Fundo PIS-PASEP corresponde ao período de 1° de julho de cada ano a 30 de junho do ano subsequente.
Art. 3° Fica instituído o Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP, órgão colegiado responsável por gerir o Fundo.
Art. 4° Compete ao Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP:
I - aprovar o plano de contas do Fundo;
II - ao término de cada exercício financeiro:
a) constituir as provisões e as reservas indispensáveis e distribuir excedentes de reserva aos cotistas, se houver;

b) calcular a atualização monetária do saldo credor das contas individuais dos participantes;
c) calcular a incidência de juros sobre o saldo credor atualizado das contas individuais dos participantes; e
d) levantar o montante das despesas de administração, apurar e atribuir aos participantes o resultado líquido adicional das operações realizadas;
III - autorizar, nos períodos estabelecidos, os créditos de que trata o inciso II do caput nas contas individuais dos participantes;
IV - aprovar anualmente:
a) o orçamento do Fundo PIS-PASEP e sua reformulação; e
b) o balanço do Fundo PIS-PASEP, com os demonstrativos e o relatório;
V - promover o levantamento de balancetes mensais;
VI - requisitar ao Banco do Brasil S.A., à Caixa Econômica Federal e ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social as informações sobre as aplicações realizadas, os recursos repassados e outras que julgar necessárias ao exercício da sua gestão;
VII - fornecer informações, dados e documentação e emitir parecer relacionados com o Fundo PIS-PASEP, o PIS e o PASEP, por solicitação do Conselho Monetário Nacional e do Ministro de Estado da Economia;
VIII - autorizar e fixar, nos períodos estabelecidos, o processamento das solicitações de saque e de retirada e seus pagamentos;
IX - editar normas operacionais necessárias à estruturação, à organização e ao funcionamento do Fundo PIS-PASEP e compatíveis com a execução do PIS e do PASEP;
X - aprovar os balancetes mensais, balanços anuais e demais demonstrações contábeis e financeiras do Fundo PIS-PASEP;
XI - consolidar o relatório de gestão anual, com base nos relatórios da Caixa Econômica Federal, do Banco do Brasil S.A. e do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social, e emitir parecer sobre a prestação de contas anual do Fundo PIS-PASEP;
XII - definir as tarifas de remuneração da Caixa Econômica Federal e do Banco do Brasil S.A., na qualidade de administradores do PIS e do PASEP, respectivamente; e
XIII - resolver os casos omissos, inclusive quanto aos pedidos de saques de cotas do Fundo PIS-PASEP.
Art. 5° O Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP é composto pelos seguintes representantes:
I - cinco do Ministério da Economia, um dos quais representante da Secretaria do Tesouro Nacional da Secretaria Especial de Fazenda, que o coordenará;
II - um dos participantes do PIS; e
III - um dos participantes do PASEP.
§ 1° Cada membro do Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP terá um suplente, que o substituirá em suas ausências e impedimentos.
§ 2° Os representantes de que trata o inciso I do caput serão indicados pelo Secretário-Executivo do Ministério da Economia, sendo que um titular e seu respectivo suplente serão representantes da Secretaria do Tesouro Nacional da Secretaria Especial de Fazenda, e designados pelo Ministro de Estado da Economia.
§ 3° Os representantes de que tratam os incisos II e III do caput serão indicados pelo Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia e designados pelo Ministro de Estado da Economia.
§ 4° As indicações de que tratam os § 2° e § 3° serão realizadas no prazo de trinta dias, contado da data de publicação deste Decreto.
Art. 6° O Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP se reunirá em caráter ordinário quatro vezes por ano e em caráter extraordinário sempre que convocado pelo seu Coordenador.
§ 1° A convocação para as reuniões ordinárias do Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP ocorrerá com antecedência de, no mínimo, dez dias e para as reuniões extraordinárias com antecedência de, no mínimo, cinco dias.

§ 2° O quórum de reunião do Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP é de quatro membros e o quórum de aprovação é de maioria simples.
§ 3° Além do voto ordinário, o Coordenador do Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP terá o voto de qualidade em caso de empate.
Art. 7° O regimento interno do Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP será aprovado em sua reunião inaugural, por, no mínimo, quatro membros.
Art. 8° A Secretaria-Executiva do Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP será exercida por um Secretário-Executivo, que não tem direito a voto e será indicado e designado pelo Coordenador, por meio de Resolução.
Art. 9° As reuniões poderão ser realizadas por videoconferência ou por outros meios telemáticos.
Art. 10. A participação no Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada, e o exercício das funções dos seus membros não acarretará quaisquer ônus ou despesas ao Fundo PIS-PASEP.
Art. 11. Cabe à Caixa Econômica Federal, em relação ao PIS, as seguintes atribuições:
I - manter, em nome dos empregados e trabalhadores avulsos, as correspondentes contas individuais de que trata o art. 5° daLei Complementar n° 7, de 7 de setembro de 1970, e normas complementares;
II - creditar nas contas individuais, quando autorizada pelo Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP, as parcelas e os benefícios de que trata o inciso II do caput do art. 4°;
III - processar as solicitações de saque e de retirada e efetuar os correspondentes pagamentos, nos períodos estabelecidos, quando autorizados pelo Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP, nos termos do disposto na Lei Complementar n° 26, de 1975, e neste Decreto;
IV - fornecer, nos períodos estabelecidos e sempre que solicitado, ao Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP, as informações, os dados e a documentação relativos ao repasses de recursos, ao cadastro de empregados vinculados ao PIS, às contas individuais de participantes e às solicitações de saque e de retirada e seus correspondentes pagamentos; e
V - cumprir e fazer cumprir as normas operacionais editadas pelo Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP.
Parágrafo único. A Caixa Econômica Federal exercerá as atribuições previstas no caput de acordo com as normas, as diretrizes e os critérios estabelecidos pelo Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP e nos termos do disposto na Lei Complementar n° 26, de 1975, e neste Decreto.
Art. 12. Cabe ao Banco do Brasil S.A., em relação ao PASEP, as seguintes atribuições:
I - manter, em nome dos servidores e empregados, as contas individuais a que se refere o art. 5° da Lei Complementar n° 8, de 3 de dezembro de 1970;
II - creditar nas contas individuais, quando autorizado pelo Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP, as parcelas e os benefícios de que trata o inciso II do caput do art. 4°;
III - processar as solicitações de saque e de retirada e efetuar os correspondentes pagamentos, nos períodos estabelecidos, quando autorizados pelo Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP, nos termos do disposto na Lei Complementar n° 26, de 1975, e neste Decreto;
IV - fornecer, nos períodos estabelecidos e sempre que solicitado, ao gestor do Fundo PIS-PASEP, as informações, os dados e a documentação relativos aos repasses de recursos, ao cadastro de servidores e empregados vinculados ao PASEP, às contas individuais de participantes e às solicitações de saque e de retirada e seus correspondentes pagamentos; e
V - cumprir e fazer cumprir as normas operacionais editadas pelo Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP.
Parágrafo único. O Banco do Brasil S.A. exercerá as atribuições previstas no caput de acordo com as normas, as diretrizes e os critérios estabelecidos pelo Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP e nos termos do disposto na Lei Complementar n° 26, de 1975, e neste Decreto.
Art. 13. A Caixa Econômica Federal, o Banco do Brasil S.A. e o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social prestarão ao Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP o apoio e o suporte

necessários à administração do Fundo PIS-PASEP, na forma definida pelo Conselho Diretor do Fundo PIS-PASEP.
Art. 14. Fica revogado o Decreto n° 4.751, de 17 de junho de 2003.
Art. 15. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.
Brasília, 20 de agosto de 2019; 198° da Independência e 131° da República.
JAIR MESSIAS BOLSONARO
PAULO GUEDES

ATO COTEPE/ICMS N° 043, DE 20 DE AGOSTO DE 2019 -(DOU de 22.08.2019)

Altera o Anexo Único do Ato COTEPE/ICMS 32/19, que divulga relação das empresas nacionais que produzem, comercializam e importam materiais aeronáuticos, beneficiárias de redução de base de cálculo do ICMS.

O DIRETOR DO CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA FAZENDÁRIA - CONFAZ, no uso de suas atribuições que lhe confere o inciso XIII do art. 12 do Regimento da Comissão Técnica Permanente do ICMS - COTEPE/ICMS, de 12 de dezembro de 1997, por este ato, com base no § 1° da cláusula primeira-B do Convênio ICMS 75/91, de 5 de dezembro de 1991,
CONSIDERANDO que a referida empresa encontra-se relacionada em lista encaminhada pelo Comando da Aeronáutica do Ministério da Defesa por meio do Ofício n° 11/CDISE/430, de 26 de fevereiro de 2019;
CONSIDERANDO a regularização da situação fiscal junto ao Estado do Rio de Janeiro, conforme comunicado pela Secretaria de Fazenda do Estado do Rio de Janeiro, em mensagem eletrônica do dia 16.08.2019, registrada no processo SEI n° 12004.100202/2019-18, torna público:
Art. 1° Fica incluído o item 85 no Anexo Único do Ato COTEPE/ICMS 32/19, de 28 de junho de 2019, no campo referente ao Estado do Rio de Janeiro, conforme Anexo Único deste Ato COTEPE.
Art. 2° Este ato entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União, produzindo efeitos até 31 de dezembro de 2019.
BRUNO PESSANHA NEGRIS
ANEXO ÚNICO

RIO DE JANEIRO	
85.	COSAN LUBRIFICANTES E ESPECIALIDADES S/A CNPJ: 33.000.092/0038-50 I.E: 81.873.879

ATO COTEPE ICMS N° 044, DE 21 DE AGOSTO DE 2019 - (DOU de 22.08.2019)

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 DIRETOR DO CONSELHO NACIONAL DE POLÍTICA FAZENDÁRIA - CONFAZ, no uso de suas atribuições que lhe confere o inciso XIII do art. 12 do Regimento da Comissão Técnica Permanente do ICMS - COTEPE/ICMS, de 12 de dezembro de 1997, por este ato, com base no § 1° da cláusula

primeira do Protocolo ICMS 02/14, de 17 de fevereiro de 2014 e no § 1° da cláusula primeira do Protocolo ICMS 05/14, de 21 de março de 2014,

CONSIDERANDO o disposto no art. 7° do Ato COTEPE/ICMS 20/15, de 25 de março de 2015,

CONSIDERANDO a solicitação recebida da Secretaria de Fazenda do Estado de São Paulo, no dia 19.08.2019, registrada no Processo SEI n° 12004.100793/2019-23, torna público:

Art. 1° Ficam acrescidos os itens 343 a 345 à "Relação de contribuintes beneficiados" do Ato COTEPE/ICMS 23/18, de 27 de março de 2018, no campo referente ao Estado de São Paulo, com as seguintes redações:

"

ITEM	UF	TIPO DE ETANOL		CNPJ	INSCRIÇÃO ESTADUAL	RAZÃO SOCIAL
		EAC	EHC			
343	SP	SIM	SIM	05495024000344	170085200111	AGRICOLA PONTE ALTA LTDA
344	SP	SIM	SIM	05495024000425	334036933119	AGRICOLA PONTE ALTA LTDA
345	SP	SIM	SIM	05495024000506	535667292116	AGRICOLA PONTE ALTA LTDA

"

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

BRUNO PESSANHA NEGRIS

1.04 SOLUÇÃO CONSULTA

SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 5.013, DE 6 DE AGOSTO DE 2019 - DOU de 16/08/2019 (nº 158, Seção 1, pág. 194)

Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias.

RETENÇÃO. CESSÃO DE MÃO DE OBRA. SUBORDINAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS AO TOMADOR DE SERVIÇOS.

Não se sujeita à retenção de que trata o caput do art. 31 da Lei nº 8.212, de 1991, o serviço prestado sem a colocação de funcionários à disposição do tomador de serviços, no sentido de determinar as diretrizes de trabalho e comandar a realização do serviço. Nesse caso, a empresa contratada não realiza cessão de mão de obra, o que afasta a hipótese de retenção.

SOLUÇÃO DE CONSULTA VINCULADA À SOLUÇÃO DE CONSULTA COSIT Nº 28, DE 16 DE JANEIRO DE 2017.

Dispositivos Legais: Lei nº 8.212, de 1991, art. 31; Decreto nº 3.048, de 1999, art. 219, § 2º; Instrução Normativa RFB nº 971, de 2009, arts. 115, 117, 118 e 119.

MILENA REBOUÇAS NERY MONTALVÃO – Chefe

SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 233, DE 16 DE AGOSTO DE 2019 - DOU de 21/09/2019 (nº 160, Seção 1, pág. 42)

Assunto: Normas de Administração Tributária - DENÚNCIA ESPONTÂNEA. FORMA DE INSTRUMENTALIZAÇÃO

A configuração da denúncia espontânea deve necessariamente obedecer aos preceitos do artigo 138 do Código Tributário Nacional (CTN), sob pena de sua inocorrência. A instrumentalização da denúncia espontânea se dá por meio das declarações em cumprimento a obrigações acessórias previstas na legislação tributária.

DENÚNCIA ESPONTÂNEA. MULTA DE MORA E MULTA PUNITIVA

Atendidos os requisitos do art. 138 do CTN, a denúncia espontânea afasta a aplicação de multa, inexistindo, nesse caso, diferença entre multa moratória e multa punitiva.

A prestação a destempo da obrigação acessória pelo sujeito passivo, para configurar denúncia espontânea da obrigação principal, não o elide da multa referente ao descumprimento da obrigação acessória, posto que, são obrigações autônomas.
A comunicação da infração tributária e pagamento do tributo nos termos do art. 138 do CTN não impede o lançamento da multa pelo atraso no descumprimento das obrigações acessórias a que estava sujeita
DENÚNCIA ESPONTÂNEA. PAGAMENTO. COMPENSAÇÃO
A extinção do crédito tributário mediante compensação não equivale ao pagamento referido pelo artigo 138 do CTN, para fins de configuração de denúncia espontânea.
Dispositivos Legais: art. 138,156 e 170 CTN; art. 16, Lei nº 9.779, de 1999; art. 74, Lei nº 9.430 de 1996; arts. 1º, 2º, IN RFB nº 1.396/2013.
FERNANDO MOMBELLI Coordenador-Geral

SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 235, DE 16 DE AGOSTO DE 2019 - DOU de 23/08/2019 (nº 163, Seção 1, pág. 21)

Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias

CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA. SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS ATIVOS E INATIVOS. CONSELHEIROS. REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL (RPPS). REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (RGPS).
Os conselheiros dos Conselhos Administrativo e Fiscal, quando representantes de órgão da Administração Pública do qual são servidores, e na condição de servidores públicos ativos, ocupantes de cargo de provimento efetivo, vinculados ao RPPS, não se submetem à incidência de contribuição previdenciária para o Regime Geral da Previdência Social (RGPS), exceto quando do exercício concomitante de outras atividades remuneradas sujeitas a esse Regime, caso em que a contribuição do segurado será obrigatória em relação a cada uma delas, observados os limites mínimo e máximo do salário-de contribuição.
Os aposentados, de qualquer regime de previdência, indicados ou escolhidos para serem representantes do governo, órgão ou entidade da Administração Pública, em conselho ou órgão deliberativo é considerado contribuinte individual do RGPS, em relação à retribuição pelo exercício do cargo de conselheiro.
O servidor ativo vinculado a RPPS, integrante de conselho ou órgão deliberativo, quando não é representante da entidade ou órgão público do qual é servidor, é considerado contribuinte individual do RGPS, em relação à retribuição pelo exercício do cargo de conselheiro.
Os conselheiros ocupantes de emprego público ou, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração na Administração Pública devem contribuir para o RGPS, em relação a essa função, como contribuintes individuais, respeitados os limites mínimos e máximos do salário-de-contribuição.
REFORMA A SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 242, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2018.
Dispositivos Legais: Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, artigos 13, caput e parágrafos 1º e 2º, 21, e 22, inciso III; RPS aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, artigos 9º, inciso I, alíneas "i", "j" e "m", e 10, caput e parágrafos 1º e 2º; e Instrução Normativa RFB nº 971, de 13 de novembro de 2009, artigos 6º, incisos XIII a XVI e parágrafos 12, 9º, parágrafos 3º e 4º, e 13, Parecer PGFN/CAT nº 2527 de 2011, item 6.
FERNANDO MOMBELLI Coordenador-Geral

SOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 237, DE 19 DE AGOSTO DE 2019 - DOU de 21/09/2019 (nº 160, Seção 1, pág. 43)

Assunto: Obrigações Acessórias, declara:

SÃO DE INFORMAÇÕES SOBRE ATIVIDADES IMOBILIÁRIAS (DIMOB). INTERMEDIAÇÃO DE LOCAÇÃO. DUAS SOCIEDADES IMOBILIÁRIAS NA MESMA OPERAÇÃO. VALORES A SEREM INFORMADOS PELAS INTERMEDIÁRIAS.

As pessoas jurídicas que atuam em conjunto na intermediação de aluguel de imóveis devem apresentar a declaração de Informações sobre Atividades Imobiliárias individualmente, na qual devem informar como Rendimento Bruto, Valor da Comissão e Imposto Retido, valores proporcionais à sua participação na operação, calculados mediante aplicação do percentual de participação estabelecido pelo contrato de intermediação.

Dispositivos Legais: Instrução Normativa RFB nº 1.115, de 28 de dezembro de 2010, arts. 1º, 2º e 3º.

FERNANDO MOMBELLI Coordenador-Geral

2.00 ASSUNTOS DIVERSOS

2.01 CEDFC--ARTIGOS / COMENTÁRIOS

Interesse Genuíno (Liderança)

Marco Fabossi

Um homem fazia parte de um grupo de estudos e, sem qualquer aviso, desapareceu. Sentindo sua falta, o líder do grupo decidiu visitá-lo.

Era uma noite muito fria, e o líder encontrou-o em sua casa, sozinho, sentado diante da lareira. Eles se cumprimentaram, o líder também sentou-se em frente à lareira, e ambos ficaram em silêncio admirando a dança das chamas.

Minutos mais tarde o líder movimentou as brasas e, cuidadosamente, escolheu uma delas, a mais incandescente de todas, e empurrou-a pra fora do fogo. O anfitrião, quieto, apenas prestava atenção a tudo. Em pouco tempo a chama da brasa solitária diminuiu, até que se apagou por completo.

O líder então movimentou novamente o mesmo pedaço de carvão frio e inútil, colocando-o novamente no meio do fogo. Quase que imediatamente o carvão voltou a brilhar em uma nova chama, alimentado pela luz e calor dos outros carvões em brasa ao seu redor.

O líder então levantou-se para ir embora, despediu-se do anfitrião, que lhe disse:

– Muito obrigado por sua visita e pela conversa transformadora!

Você conseguiria estabelecer e manter bons relacionamentos com pessoas em quem não confia? Creio que tampouco elas conseguiriam se não confiarem em você.

Seja pública ou privada, com ou sem fins lucrativos, social ou comercial; família, time, equipe, sociedade, empresa, igreja, ONG, governo ou nação, uma organização tem como principal atividade os relacionamentos. Nessas organizações as coisas só acontecem porque 100% dos envolvidos são

pessoas que se relacionam em busca de resultados. E estes resultados são impactados profundamente pelo nível de confiança nessas relações. Em outras palavras: o nível de confiança nas relações determina a qualidade dos resultados.

É por isso que qualquer organização, antes de qualquer outra coisa, precisa de relacionamentos baseados em confiança e credibilidade para existir e evoluir, porque na sua falta certamente sucumbirão o governo mais poderoso, o casamento mais sólido, o negócio mais bem-sucedido, o time mais preparado, a amizade mais achegada, a igreja mais poderosa, a economia mais próspera, a tecnologia mais avançada, a liderança mais influente e amor mais profundo. Porque sem relacionamentos baseados em confiança, nada permanece!

A confiança é o alicerce, a base e a fundação de tudo o que fazemos na vida. Ela influencia nosso cotidiano 365 dias por ano, 7 dias por semana, 24 horas por dia. Cada conversa, reunião, proposta, discussão, projeto, pergunta ou resposta são diretamente impactados pelo nível de confiança existente entre as partes envolvidas. E esse impacto altera profundamente os resultados e a trajetória de nossas vidas.

E uma das mais poderosas atitudes que um líder pode demonstrar na construção de relações de confiança é o interesse genuíno pelas pessoas. Atitudes que demonstrem interesse genuíno pelas pessoas que entregam os resultados, e não apenas pelos resultados que as pessoas entregam. Interesse por suas histórias de vida, expectativas, preocupações e dificuldades, enfim, respeito e interesse genuíno pelo ser humano que está atrás do crachá. E só tem um jeito de fazer isso acontecer: colocando gente na sua agenda.

Olhe para sua agenda e verifique quanta “gente” tem nela. Certamente existem reuniões de negócios, projetos, clientes e fornecedores, mas pode ser que falte tempo e espaço pra escutar, conhecer, reconhecer, aproximar, desenvolver e empoderar aqueles que trarão os melhores resultados para a organização: as pessoas.

ESTABILIDADE DA GESTANTE - É A PARTIR DA GRAVIDEZ OU DA COMUNICAÇÃO À EMPRESA?

Sergio Ferreira Pantaleão

A legislação garante a estabilidade da empregada gestante a partir da confirmação da gravidez, inclusive no caso do contrato de experiência ou determinado. Determina ainda que o período de licença-maternidade da empregada gestante é de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Este entendimento está consubstanciado no artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/88, o qual confere à empregada gestante a estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

"Art. 10 - Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I da Constituição:
I - ...

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) ....

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto."

Conforme estabelece a Lei 11.770/2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã, este prazo poderá ser prorrogado por mais 60 (sessenta) dias quando a empregada assim o requerer ou, ainda, quando a própria empresa aderir voluntariamente ao programa.

No entanto, a dúvida de muitas empresas é se esta estabilidade deve ser conferida a partir da gravidez da empregada ou da data em que a mesma comunica o fato ao empregador.

A maioria das empresas alega que não há como conferir a estabilidade à empregada se desconhece que a mesma está grávida, sendo portanto, passível de desligamento arbitrário.

As empresas alegam essa possibilidade sob o fundamento de que o art. 373-A, IV da CLT, proíbe que a empresa possa exigir atestado ou exame de qualquer natureza para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego.

Considerando que não há como saber no ato da demissão se a empregada está ou não grávida, podemos vislumbrar que a estabilidade pode decorrer de 3 (três) datas distintas, sendo:

Data 1: Data da gravidez em si (da concepção);
Data 2: Data de confirmação da gravidez pelo médico (que pode ocorrer na mesma semana, 1 mês ou até 3 meses depois, dependendo do caso); e
Data 3: Data da comunicação por parte da empregada ao empregador.

Através de alguns julgados trabalhistas, observamos que o entendimento jurisprudencial é de que, o que vale, é a data da concepção em si e não a data da comunicação do estado gravídico ao empregador.

Significa dizer que ainda que a empregada tenha a confirmação médica em novembro de que está grávida desde setembro, por exemplo, o fato gerador a ser considerado para fins de estabilidade é o mês de setembro.

Sob este viés, podemos concluir que o empregador simplesmente teria que adivinhar se a empregada está ou não grávida para só então proceder ou não a demissão?

É sabido que quem assume o risco do empreendimento, recebendo os lucros ou suportando os prejuízos advindos da atividade econômica, é o empregador.

Neste sentido, há que se considerar que a arbitrariedade em demitir ou não a empregada torna-se um risco para o empregador, pois a legislação busca assegurar não só a garantia do emprego, mas proteger as condições básicas de sustento ao nascituro, através dos rendimentos da genitora, pelo período de, no mínimo, cinco meses após o parto.

Não obstante, como já relatado acima, a própria legislação proíbe a exigência de teste, exame médico, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez por parte do empregador.

Esta proibição, por si só, transfere o risco da demissão ao empregador, pois ainda que este tenha sido comunicado (em atraso) sobre o estado gravídico da empregada e sendo comprovado que a data da confirmação da gravidez tenha sido antes da demissão, poderá o empregador ser obrigado a reintegrá-la ao quadro da empresa ou, não sendo possível, indenizá-la.

Até setembro/2012 havia divergências quanto à estabilidade se a gravidez da empregada ocorresse, por exemplo, no curso do aviso prévio. Isto porque o aviso prévio era "equiparado" a um contrato por tempo determinado, já que as partes estavam cientes do prazo certo de início e fim do aviso.

Havia também o entendimento de que a estabilidade, no contrato de trabalho por tempo determinado, não era devida, justamente pelo fato de que a empregada, ao celebrá-lo, já conhecia o seu término.

Entretanto, tanto no contrato de trabalho por tempo determinado (inclusive o de experiência) quanto no caso do aviso prévio, a estabilidade passou a ser garantida a partir da alteração do inciso III da Súmula 244 do TST, o qual assim explicitou:

"III. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. (Alteração dada pela Resolução TST 185/2012 de 14.09.2012)."

Não obstante, com a publicação da Lei 12.812/2013, a qual acrescentou o art. 391-A à CLT, ratificando o entendimento jurisprudencial declinado pelo TST, tal garantia foi definitivamente edificada, in verbis:

"Artigo 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias."

Assim, mesmo que a confirmação da gravidez tenha ocorrido durante o aviso prévio trabalhado ou indenizado, ou se a empregada tenha confirmado (após o desligamento) que a concepção da gravidez ocorreu antes da demissão, terá direito à estabilidade, já que a lei assim o garante.

Da mesma forma o empregador poderá ser compelido a reintegrar ou indenizar a empregada que, no curso do contrato de trabalho por tempo determinado, vier confirmar a gravidez, uma vez que a Súmula do TST também assegura o preceito estabilitário disposto na Constituição Federal.

Veja abaixo julgamento recente do Supremo Tribunal Federal que confirmou a jurisprudência do TST sobre o tema, após analisar o recurso de uma empresa que, inconformada com a decisão do TST, ingressou com Recurso Extraordinário junto ao STF.

STF CONFIRMA JURISPRUDÊNCIA DO TST SOBRA A ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fonte: TST - 10.10.2018

O direito à estabilidade não depende de conhecimento prévio da gravidez.

O Plenário do Supremo Tribunal Federal, na sessão plenária desta quarta-feira (10), assentou que o desconhecimento da gravidez no momento da dispensa da empregada não afasta a responsabilidade do empregador pelo pagamento da indenização por estabilidade. A decisão confirma o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho sobre a matéria.

O processo julgado foi o Recurso Extraordinário (RE) 629053, com repercussão geral reconhecida, interposto por uma empresa de investimentos contra decisão do TST no mesmo sentido. Para o TST, a circunstância de o patrão desconhecer o estado gravídico da empregada, salvo previsão contrária em acordo coletivo, não afasta o pagamento de indenização decorrente da estabilidade.

Segundo o voto do ministro Alexandre de Moraes, que prevaleceu no julgamento, a comunicação formal ou informal ao empregador não é necessária. No seu entendimento, o direito à estabilidade é instrumental e visa proteger a maternidade e garantir que a empregada gestante não seja dispensada imotivadamente. “O que o texto constitucional coloca como termo inicial é a gravidez. Constatado que esta ocorreu antes da dispensa arbitrária, incide a estabilidade”, afirmou.

O desconhecimento da gravidez pela empregada ou a ausência de comunicação ao empregador, segundo o ministro, não podem prejudicar a gestante, uma vez que a proteção à maternidade, como direito individual, é irrenunciável.

A tese de repercussão geral aprovada pelo Plenário foi a seguinte:

“A incidência da estabilidade prevista no artigo 10, inciso II, alínea ‘b’, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa."

Sergio Ferreira Pantaleão é Advogado, Administrador, responsável técnico pelo Guia Trabalhista e autor de obras na área trabalhista e Previdenciária.

EMPRESA DE ADMINISTRAÇÃO DE BENS

Apresentando empresa de administração de bens como – instrumento de planejamento tributário e sucessório

Evolução Econômica do Brasil

O Brasil viveu entre os anos de 1967 e 1981, o período de maior crescimento econômico de sua história, quando multinacionais vieram para o país e empreendedores fizeram surgir empresas para suprir as necessidades do mercado, o que fez com que estes empreendedores constituíssem patrimônio ao longo de suas vidas. Porém, eles envelheceram, fazendo com que uma grande questão viesse à tona no século 21:

O que fazer com meu patrimônio, como organizar a sucessão?

Este é um problema que no século 20 já existia, mas não era prioritário para a maior parte das pessoas. Hoje, porém, se tornou uma prioridade.

Custo sucessório

Como é de conhecimento, o custo para um processo de inventário no Brasil pode chegar a 25% sobre o valor do Patrimônio. Parece muito, mas em países como Estados Unidos da América, França, Japão, este custo pode chegar a 50%.

Em nosso país hoje, nós temos o ITCMD – Imposto de Transmissão Causa Mortis e Doação, de âmbito Estadual, que varia de 4% a 8%. Além do imposto, existem os custos advocatícios e processuais, que podem chegar de 10% a 20% do processo. Porém, existem alternativas para mitigar este custo e planejar, à médio e longo prazo, a sucessão, de forma que parte importante do patrimônio seja preservada.

Alternativas para mitigação de custos

Existem alternativas para a mitigação de custos e até mesmo, desgastes e desentendimentos familiares no processo de sucessão. Uma destas, objeto deste artigo, é a abertura de empresa de Administração de Bens. Esta empresa tem como sócio, proprietário o patriarca e é constituída com o capital social integralizado através dos bens pessoais, geralmente imóveis. Estes bens deixam de pertencer à pessoa física e passam a pertencer à empresa, que tem por objeto social a administração, compra e venda de bens próprios.

Desta forma, em caso de inventário, o que passa a compor o processo são as cotas da empresa, e não os imóveis. Mas, a recomendação é que, o patriarca faça em vida, a doação das cotas da empresa para os herdeiros. Esta doação pode ser efetuada com reserva de usufruto vitalício para o doador e este, por sua vez, pode manter a administração da empresa sob seu controle. A doação das cotas pode ser efetuada por etapas, de forma parcial, uma vez ao ano, aproveitando por exemplo o limite de isenção do ITCMD que é de 2.500 UFESP por ano, algo em torno de R$ 65.000 ao ano (2019 o valor representa R$ 66.325).

Existe ainda outras possibilidades jurídicas de determinação de regras de sucessão no contrato social, que é a carta magna da empresa.

Planejamento Tributário

Outra vantagem da empresa de administração de bens próprios é o planejamento tributário. Aluguéis por exemplo, na pessoa física, são tributados em até 27,5% do valor da receita. Na empresa, este custo reduz para 11,33%.
Na venda de imóveis, o custo é de 15% sobre o lucro imobiliário, enquanto que na empresa, os impostos giram em torno de 5,93% sobre o valor da venda.

O que fazer então, como começar?

Observadas as alternativas, o primeiro passo é procurar um Profissional da Contabilidade para orientação técnica e análise dos possíveis cenários para a tomada de decisão de forma mais segura e correta possível, além do apoio jurídico visando a segurança de todos os envolvidos, patriarcas e herdeiros.

Não existe uma fórmula pronta, padrão. Cada caso deve ser analisado de forma particular, de acordo com o desejo e anseio dos envolvidos.

DOC Contabilidade Empresarial
Marcio Lério da Silva

Afinal, é ou não é obrigatório o pagamento de pró-labore?

Esta pergunta está fácil de responder, levando em consideração que recentemente a Receita, através da Solução de Consulta nº 120 – Cosit, se pronunciou sobre o assunto.

Afinal, é ou não é obrigatório o pagamento de pró-labore?

Certa vez um seguido me questionou se seria obrigatório o pagamento de pró-labore. Achei a pergunta muito pertinente e por isso resolvi fazer dela um novo artigo. Afinal, é ou não é obrigatório o pagamento de pró-labore?

PERGUNTAS

As perguntas feitas à Receita Federal foram as seguintes:

É legalmente possível a remuneração dos sócios exclusivamente mediante a distribuição de lucros de períodos já encerrados? Em caso negativo, qual o fundamento legal que imponha o pagamento de pró-labore?

Em sendo positiva a primeira resposta, sobre os repasses realizados aos sócios a título de distribuição de lucros de períodos já encerrados, é devida a contribuição previdenciária pela Consulente ou por seus sócios? Qual o fundamento legal?

Em linhas grais, a resposta dada pela Receita diz que somente não é obrigatório o pagamento de pró-labore a um sócio, quando este não presta qualquer tipo de serviços à empresa da qual faz parte do quadro societário. Porém, a situação muda quando há atuação direta do profissional na administração da empresa e nas atividades da sua operação.

BASE LEGAL
Foi utilizada como dispositivo legal, para embasamento da sua posição, a alínea “f”, inciso V do art.12 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que diz:

Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

[…]

V – como contribuinte individual:

[…]

f) o titular de firma individual urbana ou rural, o diretor não empregado e o membro de conselho de administração de sociedade anônima, o sócio solidário, o sócio de indústria, o sócio gerente e o sócio cotista que recebam remuneração decorrente de seu trabalho em empresa urbana ou rural, e o associado eleito para cargo de direção em cooperativa, associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade, bem como o síndico ou administrador eleito para exercer atividade de direção condominial, desde que recebam remuneração;

Para Receita, o termo “que recebam remuneração decorrente de seu trabalho” da legislação acima apontada, determina quais são as duas condições para que o sócio seja qualificado ou não, como segurado ou filiado obrigatório do Regimente Geral da Previdência Social.

Neste sentido, uma das condições para ser considerado segurado é que a pessoa física exerça uma atividade, seja um trabalhador, a outra é que esta atividade seja remunerada, conforme explicitado no §12 do art. 9º do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999.

Portanto, não há dificuldades, de acordo com o órgão, no entendimento de que o termo “que recebam remuneração decorrente do trabalho” exclui da qualificação como segurado obrigatório do RGPS o sócio que não presta serviços à sociedade da qual é sócio, porque restam afastadas as duas condições para esta qualificação.

Entretanto, a Receita abre uma exceção para o não recebimento de pró-labore mesmo atuando diretamente na administração ou opção da empresa. Segundo a solução de consulta, também exclui-se da caracterização como segurado obrigatório do RGPS o sócio que presta serviço à sociedade, relativamente aos períodos em que, excepcionalmente, não recebe valores a qualquer título, como pode acontecer em alguns momentos de dificuldade
financeira da empresa, ou outro motivo.

CONCLUSÃO
Por fim, a RFB conclui que o sócio da sociedade civil de prestação de serviços profissionais que presta serviços à sociedade da qual é sócio é segurado obrigatório na categoria de contribuinte individual, conforme a alínea “f”, inciso V, art. 12 da Lei nº 8.212, de 1991, sendo obrigatória a discriminação entre a parcela da distribuição de lucro e aquela paga pelo trabalho.

Pelo menos parte dos valores pagos pela sociedade ao sócio que presta serviço à sociedade terá necessariamente natureza jurídica de retribuição pelo trabalho, sujeita à incidência de contribuição previdenciária, prevista no art. 21 e no inciso III do art. 22, na forma do §4º do art. 30, todos da Lei nº 8.212, de 1991, e art. 4º da Lei nº 10.666, de 8 de maio de 2003.
Contabeis.com

Profissional controller: entenda a importância de ter um em sua empresa.

Sem dúvida, o profissional controller é decisivo dentro de uma organização, já que tem atuação ampla e bastante complexa. Mas você sabe mesmo o que é um controller e reconhece a seu valor?

Para ajudar com isso, neste post veremos como esse profissional desempenha suas funções dentro de uma empresa.

Analisaremos sua importância para o processo de tomada de decisão, qual é o seu perfil e como utilizar suas competências como diferencial competitivo para o negócio. Vamos lá? Então continue lendo!

Entendendo o papel do profissional controller
O profissional controller ou gerente de controladoria tem diversas funções dentro de uma empresa, e uma delas está relacionada ao processo de tomada de decisão. Isso porque cabe a ele buscar e consolidar informações de diferentes fontes, utilizando-as sempre de maneira estratégica.

Como o próprio nome indica, o controller tem uma ligação bastante forte com os controles da organização. Assim, ele deverá implementar e supervisionar controles gerenciais, além daqueles ligados a orçamentos e planos de investimento da empresa.

Ele também age junto à contabilidade. Para isso, deve estar atento aos números gerados por essa equipe, bem como às normas contábeis e outras que possam estar relacionadas com a empresa em questão.

O profissional controller ainda deve estar constantemente ligado ao desempenho da organização, realizando, por exemplo, a análise do que foi orçado versus o que foi feito. E poderá atuar em propostas de ações para várias áreas do negócio, estimulando diferentes departamentos para que cumpram suas metas previamente estabelecidas.

Conhecendo o perfil do controller
De fato, para entender a importância desse profissional, é preciso compreender suas habilidades — que devem ser diversas, já que ele atua junto a diferentes frentes.

Uma das habilidades requeridas é o entendimento do setor em que a empresa atua: seus clientes, concorrentes e questões políticas e sociais envolvidas. Além disso, é preciso ter experiência com planejamento e controle (premissas básicas da controladoria).

Conhecimentos em contabilidade e administração também são essenciais para ser um bom controller, pois ele será responsável por utilizar os dados gerados na parte contábil e transformá-los para o processo de tomada de decisão.

Vale ainda ressaltar a habilidade oral e escrita, uma vez que esse profissional precisa transmitir bem o que tem em mente. Ele terá de coordenar equipes, e isso precisa ser feito de maneira objetiva e transparente.

Por fim, além de todas as habilidades técnicas, o profissional controller deverá estar atento aos seus princípios éticos, que estão diretamente ligados à carreira de um líder.

Compreendendo como o controller se relaciona na empresa
Como já foi possível perceber, o controller tem uma atuação bastante ampla e complexa dentro da empresa, estando seus relacionamentos ligados com quase todas as áreas de uma organização.

Ainda assim, é preciso lembrar que essa relação pode mudar de empresa para empresa, dependendo de como a controladoria está estruturada ou do porte da organização, entre outras características.

Dentro da área de custos, por exemplo, há uma profunda ligação desse profissional com as decisões rotineiras referentes a gastos e processos — já que seu objetivo é reduzir esses custos e maximizar os resultados.

O controller ainda pode auxiliar em decisões sobre fazer ou comprar peças, buscando a maximização de resultados. Pode também influenciar melhores mixes de produção, descontinuações de produtos ou serviços, novas linhas de produção e outros tipos de medidas.

Todas essas decisões serão coordenadas junto ao pessoal dos departamentos de custos e comercial da organização.

Já quanto à área de marketing da empresa, o controller pode ajudar a definir os investimentos, ou seja, os valores que serão destinados ao orçamento para propaganda. E, com base nisso, serão decididos produtos e serviços a serem anunciados, entre outras metas que podem influenciar na divulgação da empresa.

Com a área contábil a integração precisa ser contínua, já que os dados utilizados para a tomada de decisão são gerados por esse departamento. O controller precisa então acompanhar tempestivamente a informação gerada pelo departamento contábil e, a partir dela, decidir quais caminhos devem ser seguidos.

Ainda, a implantação de sistemas que deixem os processos mais rápidos ou que forneçam relatórios mais detalhados também poderá nascer dessa relação entre controladoria e contabilidade, o que pode fornecer inúmeras vantagens para toda a empresa.

Acompanhando as vantagens do profissional controller na empresa
Para que o processo de gestão financeira de uma empresa seja robusto, é essencial contar com a expertise de um controller. Isso porque, além de atuar na elaboração dos padrões da empresa, esse profissional ainda pode ser decisivo para outras áreas.

Dentro da contabilidade — área que, como vimos, tem grande intimidade com a controladoria — uma vantagem importante das empresas que têm um controller é a otimização de processos. Afinal, cabe ao controller mapear todos os procedimentos e recursos (humanos, financeiros, materiais e tecnológicos).

Na sequência, ele auxiliará a tornar os processos dentro da contabilidade mais racionais e objetivos. Isso garante à área cada vez mais liberdade de erros e retrabalhos, permitindo um foco maior na geração e análise de relatórios para o processo de tomada de decisão.

E essa eficácia nos processos pode ainda ser observada em outros departamentos, porque a complexidade do trabalho do controller permite que ele compreenda e organize diferentes equipes dentro de uma organização. Dessa forma, toda a empresa fica mais integrada e eficiente.

Bom, diante de tudo isso, vemos a tamanha importância do profissional controller. Compreendemos, neste post, a complexidade das suas funções e como esse profissional deve se relacionar com as outras áreas da organização.

Além disso, vimos as vantagens que a sua atuação oferece ao controle, à coordenação, ao planejamento e à integração de uma empresa, bem como o seu papel decisivo na coordenação dos processos.

E aí, gostou desta leitura? Agora, aproveite para se aprofundar no assunto e entenda um pouco mais sobre a formação do controller e como isso pode ser decisivo para o desempenho desse profissional!
BLB BRASIL

Na abertura de uma empresa o suporte de um contador é essencial.

Aqui no Brasil abrir uma empresa pode ser um processo custoso e muito burocrático, para isso é muito importante que o futuro empresário procure um contador qualificado para ajudá-lo neste momento.

Link: http://www.contabilidadenatv.com.br/2019/08/na-abertura-de-uma-empresa-o-suporte-de-um-contador-e-essencial/

Aqui no Brasil abrir uma empresa pode ser um processo custoso e muito burocrático, para isso é muito importante que o futuro empresário procure um contador qualificado para ajudá-lo neste momento. O suporte necessário vai além do simples processe de abertura, ou seja, a parte burocrática com o governo, sua empresa que está prestes a nascer precisa crescer, e o contador é o profissional que lhe dará todas as informações e auxílio necessário para tornar este objetivo possível.

Ter a presença de um contador no seu dia a dia é a melhor forma de garantir agilidade e qualidade na resolução de dúvidas e problemas relacionados aos procedimentos do dia a dia, como emissão de documentos fiscais, orientação para crescimento em compliance, respeitando a legislação tributária atual com ênfase na redução da carga tributária sem sonegação fiscal, elaboração de relatórios que mostram o seu crescimento com base na análise dos seus demonstrativos contábeis, o que ajuda na tomada de decisão, sem contar no auxílio ligado a questões de departamento pessoal e societário.

Com o suporte de uma contabilidade eficiente você poderá até mesmo trazer para dentro da sua empresa novas técnicas e até ferramentas tecnológicas que vão lhe ajudar no processo de controle e gestão das suas atividades produtivas, identificando mais facilmente questões internas que podem estar deficientes e necessitem da adoção de alguma ação corretora.

Tudo isso trará vários benefícios, mas o mais visível com certeza serão as reduções de custos, e aumento de competitividade da empresa. Cria-se dessa forma uma empresa que oferece produtos e serviços mais atrativos ao mercado, e uma empresa com muita força estratégica para lidar com as mudanças diárias que acontecem no mundo empresarial. Sua empresa terá a segurança de ter ao seu dispor um profissional cuidadoso e experiente na análise patrimonial além da redução de custos e gastos desnecessários.

Não se pode mais ver o contador como “um mal necessário” como alguns fazem, isso é uma denominação totalmente equivocada e injusta para estes profissionais que dominam esse ambiente de constante mudança, que é o planejamento empresarial.

Por isso ao contratar os serviços de um contador para a abertura de uma empresa informe-se o que ele lhe oferece em termos de planejamento estratégico, pois isso é um diferencial de mercado, e um escritório competitivo não é o que cobra menos, e sim o que oferece mais opções para ajudar o empresário a crescer com segurança. E falando em segurança não pense que tudo fica a cargo do seu contador, ele vai lhe ajudar usando de sua expertise, mas o trabalho de organização é do empresário. Ele é que deve de forma segura ter um pleno controle da sua área financeira, de custos, administrativa, de forma a ser uma presença constante dentro da sua empresa mesmo depois que ela atingir um porte maior.

CAE analisa mudança no Estatuto da Microempresa para facilitar crédito.

Em reunião na terça-feira (20) às 10h, a Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) deve analisar o Projeto de Lei da Câmara (PLC) 113/2015 – Complementar, que altera o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, com o objetivo de autorizar a constituição de sociedade de garantia solidária.

Fonte: Agência Senado
Em reunião na terça-feira (20) às 10h, a Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) deve analisar o Projeto de Lei da Câmara (PLC) 113/2015 – Complementar, que altera o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, com o objetivo de autorizar a constituição de sociedade de garantia solidária.

De acordo com o texto, a sociedade de garantia solidária poderá afiançar os empréstimos tomados por microempresas que dela sejam sócias. O regime de sociedade será por ações e os sócios participantes não poderão deter mais de 10%, cada um, das ações emitidas. Ou seja, a sociedade não poderá ser formada por menos de dez acionistas.

Pela proposta, haverá, além dos sócios participantes, os sócios investidores, que aportarão capital na sociedade sem, contudo, poder ultrapassar o limite de 49% do capital social total. O projeto autoriza ainda investimento público e incentivos estatais nesse tipo de sociedade, cujas ações serão de livre negociação.

O projeto (PLP 106/2011, na Câmara, apresentado pelo então deputado Esperidião Amim, hoje senador pelo PP de Santa Catarina) tem o senador Cid Gomes (PDT-CE) como relator na CAE. Ele é favorável à proposta, que acrescenta os artigos 61-A e 61-E à Lei Complementar 123/2006, também conhecida como Estatuto da Microempresa.

Na avaliação do relator, as microempresas necessitam tomar empréstimos financeiros para o fomento de suas atividades. A obtenção de empréstimos, entretanto, é difícil, visto que a microempresa tomadora do crédito não possui garantias para ofertar aos credores.

“Mas agora esse empecilho deixará de existir. Isso porque o meritório projeto cria o instituto da sociedade de garantia solidária, com participação societária tanto das microempresas tomadoras do crédito quanto dos investidores admitidos em seu quadro social”, destaca Cid Gomes.

Lábio leporino
Em uma pauta de 20 itens, a comissão deverá analisar ainda o Projeto de Lei (PL) 3.526/2019, que estabelece a obrigatoriedade da prestação de cirurgia plástica reconstrutiva de lábio leporino ou fenda palatina pelo Sistema Único de Saúde (SUS). A matéria ainda será apreciada pela Comissão de Assuntos Sociais (CAS), em caráter terminativo.

O projeto estabelece que o SUS, por intermédio de sua rede de unidades públicas ou conveniadas, é obrigado a prestar serviço gratuito desse tipo de cirurgia plástica reconstrutiva e tratamento pós-cirúrgico. Isso abrange fonoaudiologia, psicologia e ortodontia, bem como de outras terapias necessárias para a recuperação integral do paciente. O fonoaudiólogo, por exemplo, é necessário para auxiliar o paciente nos exercícios de sucção e de mastigação e no bom desenvolvimento da fala, caso haja a necessidade de reeducação oral.

Adicionalmente, se for necessário para o tratamento integral de reeducação oral, o paciente será também assistido gratuitamente por um ortodontista, a quem competirá decidir sobre a adoção de

aparelhos ortodônticos e a realização de implante dentário. Mais que isso, o paciente terá à disposição acompanhamento psicológico. O projeto estabelece ainda que, quando o lábio leporino for detectado e confirmado no pré-natal ou logo após o nascimento, o recém-nascido deverá ser encaminhado sem demora a centro especializado para realização de cirurgia reparadora.

De autoria do deputado Danrlei de Deus Hinterholz (PSD-RS), o projeto é relatado na CAE pelo senador Otto Alencar (PSD-BA), favorável à aprovação do projeto (originalmente PL 1.172/2015, que foi aprovado em maio passado na Câmara).

Gastronomia
A comissão analisará ainda, em caráter terminativo, o substitutivo apresentado pelo relator, senador Jorge Kajuru (Patriota-GO) ao Projeto de Lei do Senado (PLS) 379/2015, que insere a gastronomia como beneficiária dos recursos do Programa Nacional de Apoio à Cultura (Pronac), detalhado na Lei de Incentivo à Cultura também conhecida como Lei Rouanet (Lei 8.313, de 1991).

O texto inclui, no âmbito dos incentivos às atividades culturais previstas na Lei Rouanet, a produção de obras literárias, fotográficas e videográficas da gastronomia regional e nacional, bem como doações e acervos gastronômicos, como culinária, bebidas, materiais e utensílios usados na produção dos alimentos. O projeto insere ainda a gastronomia brasileira na lista de áreas em que os projetos culturais podem se beneficiar de incentivos tributários.

O projeto, de autoria do senador Davi Alcolumbre (DEM-AP), já recebeu parecer favorável da Comissão de Educação, Cultura e Esporte (CE), na forma do substitutivo apoiado por Kajuru, que preservou os objetivos da proposição.

A reunião está marcada para a sala 19 da ala Alexandre Costa.

10 pontos para entender a MP da liberdade econômica.

Veja como a medida provisória, também chamada de minirreforma trabalhista, afeta sua vida

Por Isabel Filgueiras, Valor Investe — São Paulo
10 pontos para entender a MP da liberdade econômica 10 pontos para entender a MP da liberdade econômica

A Medida Provisória 881/19, que ganhou os apelidos de MP da liberdade econômica e de minirreforma trabalhista, foi enviada ao Congresso com a premissa de tornar o ambiente de negócios menos burocrático no Brasil e contribuir para a geração de emprego. Como a alcunha sugere, o texto tem viés liberal, economicamente falando, e limita o poder de ação do Estado.

Ele também altera dispositivos das leis trabalhistas. Embora o texto-base tenha sido aprovado, ainda nesta quarta (14), devem ser votados os destaques, que são pontos adicionais, debatidos um por um no Plenário da Câmara. Ou seja, ainda pode haver mudanças.

Para não caducar, a MP deve ser votada e aprovada no Senado até o dia 27 de agosto para virar lei. Do contrário, perde a validade. Mas como ela afeta a sua vida?

Separamos alguns dos principais pontos do texto para ajudar a entender os impactos práticos na vida do trabalhador, do investidor e do pequeno empreendedor.

Resumo da notícia:
Mudanças na medida provisória:

1-Autoriza trabalho aos domingos para todas as categorias. Folga obrigatária em 1 em cada 4 domingos

2-Lança emissão de carteira de trabalho digital

3-Substitui o e-Social por um sistema que promete que será mais simplificado e exigirá menos dados

4-Altera prazos e informações obrigatórios da carteira de trabalho

5-Desobriga registro de jornada de trabalho em empresas com até 20 funcionários e regula o ponto de exceção

6-Facilita entrada de empresas pequenas e médias no mercado de capitais, com possibilidade de emissão de debêntures

7-Modifica responsabilidade de cotistas de fundo de investimento quando houver prejuízo

8-Libera abertura de agências bancárias aos sábados
9-Dispensa alvará para pequenos negócios considerados de "baixo risco"

10-Cria instrumentos de incentivos a startups

Trabalho aos domingos
A CLT já previa possibilidade de trabalho aos domingos em três circunstâncias: com autorização legal para alguns setores, por meio de acordo em convenção trabalhista e com remuneração dobrada para este dia de trabalho.

Se a pessoa trabalhou no domingo, ela tem direito a uma folga compensatória. Se não tiver esta folga, tem direito a receber o domingo em dobro.

Com a medida provisória, os trabalhadores poderão ser solicitados a trabalhar aos domingos, sem remuneração dobrada, contanto que tenham um outro dia de folga na semana. A cada quatro domingos trabalhados, um deverá ser de descanso.

Carteira de trabalho digital
A emissão da carteira de trabalho passa a ser feita preferencialmente pelo meio digital e o CPF serve também como identificação trabalhista. Quem já tem a carteira atual, não precisa se preocupar. Ela continua valendo.

“A ideia é vincular o CPF à nova carteira eletrônica, em vez de usar o número da carteira de trabalho como fator de identificação”, afirma Cleber Venditti, sócio de Trabalhista, do escritório Mattos Filho.

Substituição e-Social
Ainda sem mais detalhes, as informações do trabalhador prestadas por meio Sistema de Escrituração Digital de Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (e-Social) migrariam para um novo sistema.

De acordo com o governo, seria uma plataforma simplificada, com exigência de menos dados. Mas não está claro quais seriam mantidas e como se chamaria o substituto. Atualmente, devem ser prestadas informações do contrato, terceiros, jornada de trabalho, segurança e medicina do trabalho.

“Disseram que seria simplificado. Mas vamos ter de aguardar informações do Ministério da Economia para saber o que significa isso”, afirma Venditti.

Informações na carteira de trabalho

As informações de contratação devem ser disponibilizadas para o trabalhador num prazo de cinco dias, não mais de 48 horas. Também houve revogação de 25 artigos da CLT que versam sobre o modo de prestar informações na carteira de trabalho, que deveriam ser feitas manualmente, com preenchimento nas páginas do documento.

Um exemplo era o registro, em carteira, de um acidente de trabalho. Ainda não está claro para onde seriam enviadas essas informações ou se continuariam a ser obrigatórias.

Registro de ponto

Antes da medida, empresas com até 10 funcionários eram dispensadas de ter um sistema de marcação de ponto. Agora, empresas com até 20 funcionárias deixam de ser obrigadas a manter controle de jornadas.

Para quem tem mais de 20 funcionários por estabelecimento, haverá duas opções de registro de ponto. Um será o tradicional, em que o trabalhador marca a hora de entrada e a de saída.

O outro é o chamado ponto de exceção. Para que este seja o sistema, é preciso haver um acordo entre as partes (empregado e empregador) ou estar previsto em convenção coletiva. No ponto de exceção é registrado somente eventos extras, não relativos a jornada de trabalho comum. O funcionário irá registrar a hora extra, viagem de trabalho, dia de trabalho a mais, etc. Não inclui a marcação do horário regular, de entrada e saída do expediente.

“Na prática não significa necessariamente prejuízo ao trabalhador. No ponto de exceção, o empregador não tem ferramenta para descontar (na folha) do trabalhador que chega mais tarde. A gente vê que beneficia o empregado nesse sentido. O empregador não tem instrumento para contestar a informação do trabalhador. Tende a pagar as horas extras que o trabalhador computar. Deixa na mão do empregado apontar a quantidade de horas extras”, afirma Venditti.

Possibilidade de mais títulos de dívida privada

A ideia é de permitir a emissão de debêntures (títulos da dívida privada) a empresas menores, registradas como "limitadas". Não apenas àquelas que têm o status "sociedade". Para o investidor, isso poderá significar uma oferta maior desse tipo de título.

“Isso é ótimo porque você está dando acesso para o mercado de capitais. Facilita a abertura de novos negócios e tende a incentivar a formalização. E as empresas não dependem tanto da taxa de juros dos bancos para se financiar”, avalia o economista José Márcio Camargo.

Fundos de investimento

A partir de agora, os cotistas (investidores) dos fundos de investimento nem sempre deverão arcar com os eventuais prejuízos do fundo. O investidor deixa de ter a responsabilidade de saldar as dívidas do fundo.

O regulamento do fundo é que vai determinar se um possível déficit será ou não de responsabilidade do cotista. Nos casos em que os cotistas ficarem isentos da responsabilidade, o fundo entra nas regras de insolvência do Código civil, explica Fábio Cascione, sócio da Cascione Pulino Boulos Advogados.

“Gera um instrumento mais atrativo porque vai ter uma segurança jurídica maior para o investidor. Ele não vai ter a obrigação de aporte para que o fundo honre suas obrigações em caso de déficit patrimonial. Outro ponto é que administradores e gestores não respondem por obrigações do fundo, exceto se tiverem causado prejuízo por dolo e má fé ”, diz.

Abertura de agência bancárias aos sábados
O texto libera a abertura de agência bancária aos sábados para atendimento ao público. Não há previsão de que isso mude a contagem dos dias úteis ou horário bancário.

Mas, atenção: se você é bancário, saiba que a convenção coletiva e acordos ainda prevalecem sobre a legislação, conforme determinação da reforma trabalhista de 2017. Portanto, se os acordos vetarem trabalhos aos sábados, o funcionário não deverá ser convocado nesses dias.

Outro ponto é que as horas de contrato de trabalho ainda terão de ser preservadas. Assim, se o contrato prevê 30 horas semanais, elas teriam de ser distribuídas em seis dias, em vez de cinco dias da semana.

Dispensa de alvará
A medida também prevê a dispensa de alvará para negócios de baixo risco. Ainda não foram definidos exatamente os parâmetros para essa facilidade. Mas alguns dos exemplos de pequenas empresas que não precisariam de alvará são sapateiros, costureiras e pequenos negócios de comércio de artesanato.

“Primeiro fundamento é pensar que temos um mercado de trabalho burocratizado no Brasil e é importante tornar o ambiente mais amigável para os negócios, mas sem ferir direitos dos trabalhadores, para não ficar uma terra sem lei. Essa questão de alvará é um avanço numa legislação anacrônica. É só para alguns casos, reduz a burocracia para novos negócios de baixo risco”, afirma Ricardo Balistiero, coordenador do curso de administração do Instituto Mauá de Tecnologia.

Startups
De acordo com o texto, novos negócios e empresas, nos quais se enquadrariam “startups” estariam “imunes a burocratização”. Em outras palavras, haverá menos exigências, como alvarás e autorização legal de atividade econômica, para que elas entrem em funcionamento.

“Implementar, testar e oferecer, gratuitamente ou não, um novo produto ou serviço para um grupo privado e restrito de pessoas maiores e capazes, que se valerá exclusivamente de propriedade privada própria ou de terceiros consensuais, após livre e claro consentimento, sem requerimento ou ato público de liberação da atividade econômica, exceto em hipóteses de segurança nacional, de segurança pública ou sanitária ou de saúde pública, respeitada a legislação vigente, inclusive no que diz respeito à propriedade intelectual”, descreve o texto enviado pelo governo.

Confira outros aspectos da medida provisória no texto "Lei da Liberdade Econômica II", da coluna do Nefin

https://valorinveste.globo.com/mercados/brasil-e-politica/noticia/2019/08/15/10-pontos-para-entender-a-mp-da-liberdade-economica.ghtml?utm_source=akna&utm_medium=email&utm_campaign=

Fintech curitibana causa polêmica em todo o Brasil com outdoors que dizem adeus à contabilidade nas empresas.

Uma fintech de Curitiba (PR) criou uma campanha publicitária dando adeus à contabilidade e à gestão financeira nas empresas e causou polêmica em todo o Brasil.

Trata-se da ROIT – Consultoria e Contabilidade que iniciou a campanha do seu novo produto, “ROIT Bank – O Banco que Contabiliza”, que veio para mudar a forma tradicional de fazer contabilidade através de inteligência artificial.

Os entraves por causa da campanha começaram por causa de outdoors instalados nas cidades de Curitiba e Brasília e que diziam: “Despedidas são difíceis! Em breve, você dará adeus à contabilidade e à gestão financeira da sua empresa”.

A primeira crítica veio de contabilistas do Rio de Janeiro: a campanha foi taxada de exagerada e os argumentos utilizados foram de que critérios, normas e os princípios da contabilidade não podem ser automatizados e de que há muitos aspectos a serem interpretados e modificados de acordo com cada caso particular, algo que não poderia ser realizado por robôs.

A fintech rebateu fortemente. Segundo Lucas Ribeiro, diretor e sócio da ROIT, a ideia da propaganda é anunciar que a forma atual como as empresas fazem contabilidade e a gestão financeira vai evoluir e deixar de ser uma atividade operacional, tornando-se mais analítica e estratégica.

Isso já acontece nos EUA e na Europa e agora está sendo feito aqui no Brasil com o ROIT Bank, pois automatiza todas as etapas e processos manuais, proporcionando aos contadores mais tempo para se dedicarem às estratégias contábeis.

"Respeitamos a classe contábil, valorizamos e incentivamos o setor empresarial a enxergar a contabilidade como algo nobre, estratégico e não mais operacional. A ROIT é especializada em Lucro Real e focada em grandes empresas, nenhum escritório de contabilidade será prejudicado com essa tecnologia e com a ROIT.

Pelo contrário, o plano é até licenciar a solução para os ERPs integrarem a nós e os escritórios contábeis atenderem seus clientes com automatização de tudo que é operacional e, claro, tornar possível a dedicação aos clientes ", explica Ribeiro.

Apesar da polêmica, empresários viram a proposta do ROIT Bank com bons olhos, tanto que a campanha – que foi divulgada apenas nas cidades de Curitiba e Brasília – rendeu mais de 100 pedidos de todo o Brasil em apenas três dias, para uso da ferramenta, tanto de empresas quanto de escritórios contábeis.

O ROIT Bank é uma fintech baseada em softwares com inteligência artificial.

Normalmente as empresas recebem contratos dos fornecedores, depois as notas fiscais e os boletos, efetuam os pagamentos, gerenciam os comprovantes, as conciliações e, por último, contabilizam e apuram tributos.
Com a solução ROIT Bank, graças aos recursos de inteligência artificial, esse fluxo é invertido! Ou seja, os contratos, as notas e boletos são primeiro analisados pelo robô fiscal, contabilizados e, então, enviados para pagamento. Estando tudo integrado, não há conciliação bancária, além da redução expressiva de eventuais pagamentos em duplicidade ou com erro fiscal, como base de cálculo, alíquota ou retenção.

E por último, além de pagar as contas através do ROIT Bank, ele também envia os dados para o ERP de cada cliente, via integração. Isso desonera sobremaneira a digitação, conferência e gestão de tantos documentos.

A ferramenta também gera de modo automático as guias para recolhimento de impostos e marca os pagamentos referentes a elas, após já apurar nas entradas créditos tributários e despesas indedutíveis. Além de inúmeras outras funcionalidades.

O ROIT Bank estará disponível a partir de novembro de 2019 para médias e grandes empresas, e a partir de março de 2020 será também licenciado para escritórios contábeis, que atenderão empresas de menor porte. A inteligência artificial utilizada pelo ROIT Bank já conta com mais de 15 milhões de combinações tributárias e já realizou mais de 1 milhão de lançamentos contábeis sem intervenção humana.

“Nós pretendemos atingir o estado da arte na contabilidade, em que ela não é vista, nem sentida pelas empresas. Tudo acontece naturalmente, no mesmo fluxo bancário e financeiro”, conclui Lucas Ribeiro.

https://www.tibahia.com/tecnologia_informacao/conteudo_unico.aspx?c=SERVICOS&fb=B_FULL&hb=B_CENTRA&bl=LAT1&r=SERVICOS&nid=53719

Entenda o que é uma fintech e saiba quais são as 3 maiores do Brasil

Por JULIANO PASSARO

O termo fintech é a junção de Financial e Technology (finança e tecnologia). Como o nome já diz, são serviços prestados por novas empresas (startups) que utilizam a tecnologia como ferramenta principal para atrair clientes.

As fintechs oferecem serviços que já existem em bancos e instituições financeiras tradicionais. Entretanto, a velocidade e agilidade oferecida pelas fintechs é muito maior do que a de bancos comuns. Além disso, essas empresas trabalham com redução de custos e corte de taxas que são, normalmente, muito elevados em quase todos os bancos.

Segundo o Radar Fintechlab, no Brasil o número de fintechs e novas instituições de cunho financeiro subiu de 453, no segundo semestre de 2018, para 604 no começo de junho de 2019.

Em entrevista ao portal SUNO Notícias, o professor de administração da Fundação Instituto de Administração (FIA), Álisson Sávio Siqueira, falou sobre o que difere uma fintech de uma instituição como, por exemplo, um banco já consolidado no mercado.
"A fintech consegue oferecer um serviço mais direcionado, sem a obrigação de contratação de serviços adjacentes, e com isso traz uma vantagem maior para o cliente", explicou o professor. Segundo Siqueira, o termo fintech está sendo ampliado e usado para outros serviços.

"O Mercado Livre, por exemplo, lançou o Mercado Pago (serviço de pagamento da plataforma). Hoje a mídia o classifica como uma fintech.

Não está errado, mas o termo está sendo ampliado", analisa o professor.

Nubank
A maior fintech do Brasil é o Nubank.
Muito conhecido pelo seu cartão de crédito de cor roxa, o banco ganhou fatias de mercado nos últimos anos graças a ausência de anuidade em seu produtos. Além disso, a startup também utiliza serviços muito facilitados graças a suas ferramentas altamente tecnológicas.

Seu cartão de crédito também conta com a vantagem de ser nacional e internacional ao mesmo tempo. A simplicidade do Nubank tem início na forma de adesão da plataforma. Para requerer os serviços é necessário, apenas, baixar o aplicativo da empresa no smartphone e fazer um cadastro. Entretanto, há uma análise de crédito para averiguar a vida financeira do cliente. O cadastro pode demorar para ser aprovado. O prazo varia entre horas e até três meses, dependendo da saúde financeira do candidato.

Atualmente, o Nubank é a maior fintech brasileira. "No Brasil, pagamos as tarifas e os juros mais altos do mundo pelos piores serviços bancários. Nós sabemos que tecnologia e design podem resolver esse problema", informa o Nubank.

A ideia da fintech, desde o começo, foi mudar a relação de pessoas com o dinheiro.

Saiba mais: Nubank, uma fintech de 10 milhões de clientes: conheça sua história.
Além do serviço de cartão de crédito, o Nubank conta com o serviço NuConta, que dá ao cliente a liberdade de fazer transferências gratuitas e ilimitadas, para todos os bancos.

Também há o Rewards, e os empréstimos. O Rewards é um serviço que busca recompensar o cliente com pontos que podem ser trocados em lojas parceiras da marca. Os empréstimos no Nubank também atraem os clientes pela transparência, já que pode ser realizada uma simulação sempre antes de contratar o serviço.

Creditas
Em segundo lugar entre as maiores fintechs do Brasil, a Creditas é maior fintech de empréstimo com garantia do Brasil.
A empresa busca ajudar seu cliente a combater o endividamento com crédito de qualidade. A companhia surgiu em 2012, com o nome de Bankfacil.

Saiba mais: Fintech Creditas recebe investimento de US$ 231 milhões do SoftBank A Creditas foi avaliada em US$ 750 milhões no começo de julho, após receber um investimento de US$ 231 milhões. Hoje a empresa é a maior fintech de empréstimos com garantia no Brasil. O empréstimo com garantia também é conhecido como refinanciamento. Este é um tipo de crédito em que se

utiliza um bem, como um veículo ou um imóvel, como garantia do pagamento do seu empréstimo. Como a taxa de inadimplência no modelo de negócio é menor, as taxas de juros também são menores, na comparação com os juros cobrados pelos grandes bancos. Com uma taxa de inadimplência menor que 2%, a Creditas cobra juros a partir de 1,09% ao mês.

A média cobrada pela fintech é de: Empréstimo com garantia de veículo: 2%. Empréstimo com garantia de imóvel (home equity): 1,25%.

Segundo o Banco Central (BC), a taxa média de juros cobrada pelo sistema financeiro é de: Média geral: 25,3% ao ano. Pessoas físicas: 31,7% ao ano. Pessoas jurídicas: 15,8% ao ano.

Guiabolso
Em terceiro lugar entre as maiores fintechs do Brasil está o Guiabolso, que também deu os seus primeiros passos em meados de 2012. A fintech iniciou o trabalho dando consultoria a clientes que informavam suas situações financeiras. A ideia era entender como o brasileiro lida com as finanças e assim criar uma startup voltada para este tema. Em 2014 a empresa lançou um aplicativo para smartphones da Apple, que sincronizava a conta das pessoas.

Saiba mais:
Cade abre processo contra Bradesco sobre disputa com GuiaBolso
O aplicativo do Guiabolso foi desenvolvido um ano depois, em 2015, e ajudou a empresa a crescer ainda mais. Os serviços prestados pela startup visam ajudar as pessoas a organizarem suas finanças e reduzir dividas.
O Guiabolso tem parcerias com outras fintechs e bancos, que permite que seus usuários façam empréstimos com taxas reduzidas.

Banco x Fintech
Os bancos e as fintechs acabam fornecendo serviços parecidos, às vezes. Dessa forma, fica no ar uma incógnita: será que as fintechs ameaçam os bancos consolidados no mercado? “Os bancos digitais têm muito serviços juntos.
Já as fintechs, são um pouco mais especializadas. Isso até um tempo atrás poderia parecer um problema para os clientes que estão acostumados a terem tudo em uma plataforma só. Entretanto, com o uso mais racional dos recursos e de oferta de serviços, isso deixou de ser um problema na cultura e hoje muita gente já começa a migrar de forma bastante significativa para as fintechs, que oferecem serviços mais específicos”, afirma o professor Siqueira. Siqueira ainda finaliza dizendo que o mercado de fintechs deve ter uma consolidação ainda maior nos próximos cinco anos, já que a capacidade dessas pequenas empresas se reinventarem é enorme.

Fonte: https://www.sunoresearch.com.br/noticias/entenda-fintech-tres-maiores-brasil/

FGTS: Medida Provisória garante pagamento automático por empresas

FGTS

A medida provisória da liberação do FGTS (MP 889) traz uma mudança que estabelece que as empresas, ao realizarem os procedimentos para o recolhimento dessa obrigação, façam a chamada “homologação automática”.

Nela, há uma confissão de que o recolhimento é devido, mesmo que a empresa não efetue o pagamento total.

A nova sistemática deve permitir não só melhor fiscalização pela Secretaria de Trabalho, mas também mais celeridade para o trabalhador enxergar se os recursos estão sendo depositados e eventualmente acionar a justiça. Nesse sentido, a medida provisória também traz a consolidação de uma prática na qual se interrompe o prazo prescricional de cinco anos do FGTS quando há denúncia de falta de recolhimento.

“Na linha da preservação da capacidade de investimento do FGTS, a medida aprimora a arrecadação das contribuições, reduzindo a evasão e o inadimplemento dessa obrigação trabalhista”, diz a exposição de motivos da MP.

Um interlocutor que participou da elaboração da medida explica que o dispositivo que consta no artigo 17-A abre o caminho para que, a partir de 2020, a operação de envio dos dados e o recolhimento do FGTS sejam feitos de forma individualizada, o que permitirá ao trabalhador saber com defasagem de um ou dois dias se o seu recurso está sendo pago, diferentemente do que ocorre hoje, quando às vezes demora até dois meses para se poder verificar se houve o recolhimento.

A mesma fonte explica que a medida deve tornar as condições de competição entre as empresas mais equânimes, pela menor sonegação, e isso pode abrir espaço para no futuro ocorrer redução dos encargos envolvidos no FGTS.

Atualmente, as empresas fazem o repasse para Caixa Econômica Federal, que é gestora do fundo, de toda a sua folha de pagamento e cabe ao banco fazer a segregação dos valores. Se houver insuficiência, não há uma confissão explícita da companhia que enviou os dados e os recursos.

Com a nova sistemática, que se aproveitará do E-social, o sistema se assemelhará ao que ocorre com o Imposto de Renda Pessoa Física, que só pode ser transmitido à Receita após o contribuinte reconhecer o valor devido e emitir o Darf, mesmo que ele não seja pago depois.

FGTS

A MP também resolve uma questão jurídica sobre o prazo prescricional. Com a celeridade no depósito, a expectativa é que os trabalhadores e também os órgãos de controle acompanhem melhor se o recolhimento está sendo feito e as falhas sejam comunicadas mais imediatamente.

A abertura de processo interrompe o prazo, que o STF fixou em cinco anos, conforme expresso no artigo 23-A. “Há, nesse panorama, grande melhoria na relação jurídica entre Estado e administrado, com significativa redução de custos de transação.

O Estado só agirá de ofício quando o empregador ou terceiro obrigado não prestar as referidas declarações, ou as fizer com erros e omissões, ou ainda com o intuito de fraude ou sonegação”, diz a exposição de motivos. “Em prol do trabalhador, a medida prevê, no caso do lançamento do FGTS, que o prazo prescricional seja interrompido com o início do respectivo procedimento administrativo ou medida de fiscalização”, completa.

Advogados ouvidos pelo Valor reconhecem que as medidas trará maior segurança ao sistema de arrecadação do FGTS, inclusive com impactos positivos na arrecadação do fundo. Mas há também ponderações sobre risco de aumento na burocracia das empresas e dificuldades com o

reconhecimento mais imediato de dívidas que talvez elas não tenham capacidade de saldar tão rapidamente, apesar de haver possibilidade de parcelar os débitos.

Para a advogada Christiane Valese, coordenadora da área tributária do escritório Rayes & Fagundes, a medida tende a facilitar a fiscalização do FGTS. Da forma como é hoje, ela diz, em que as empresas informam somente a base de cálculo e o valor total do FGTS recolhido, a fiscalização acaba ficando presa à do INSS. “Se a empresa está pagando INSS sobre uma base errada, consequentemente estará pagando o FGTS sobre uma base errada.

Mas não há uma fiscalização voltada diretamente ao FGTS”, afirma a advogada. “Com a mudança, no entanto, ficará muito mais visível quais são as verbas trabalhistas que estão sofrendo a incidência do FGTS e isso, consequentemente, vai facilitar a fiscalização desses valores”, acrescenta a tributarista.

Mas, para ela, é provável que isso gere mais burocracia para as empresas. “Porque se está criando nova obrigação acessória”, frisou Christiane. O impacto, ela pondera, vai depender do formato que será exigido – e que não consta na MP. “Se essa obrigação vier no mesmo formato e mesmo molde que permita à empresa utilizar o arquivo que ela já usa para a transcrição do E-Social, talvez seja mais fácil.

Mas ainda não temos essa informação.” Richard Edward Dotoli, sócio da área tributária do Costa Tavares Paes Advogados, explica que o artigo 23-A, que estabelece a interrupção da prescrição, cria uma espécie de “prazo decadencial” aos moldes aplicados aos tributos (FGTS é direito do empregado, e não tributo).

O dispositivo prevê uma interrupção da contagem do prazo prescricional, mas não deixa claro quando ela se encerra, especialmente nas hipóteses da entrega da declaração. Isso pode “eternizar” o prazo prescricional, interpretação que provavelmente será levada ao Poder Judiciário a partir do momento em que o órgão gestor do FGTS ou o próprio Ministério do Trabalho deixar de fazer a fiscalização ou a cobrança, diz o advogado.

“A princípio, a grande discussão que enfrentaremos será com relação à possibilidade da lei dispor sobre a interrupção do prazo prescricional que foi estabelecido na Constituição”, frisa. Para Marynelle Leite, advogada da área trabalhista do Oliveira&Belém Advogados, o lançamento individualizado “por homologação”, a princípio, parece tornar mais claras as informações enviadas à Receita Federal e, por oportuno, ao trabalhador. Mas não é só isso.

Para as empresas adimplentes, a comprovação do pagamento também terá um viés mais transparente, até mesmo para eventual necessidade de comprovação judicial dos valores pagos a título de FGTS. Ela explica que, se por um lado há maior segurança jurídica, por outro, para as empresas inadimplentes, esta declaração representará a obrigatoriedade de reconhecimento do débito, garantindo aos trabalhadores o recolhimento da verba fundiária.

Fonte: Valor Econômico

https://www.jornalcontabil.com.br/fgts-medida-provisoria-garante-pagamento-automatico-por-empresas/

Efeitos fiscais da reclassificação contábil para estoque na venda de imóveis.

Por: Rafael Kaue Feltrim Oliveira (*)

As empresas do ramo imobiliário têm fortes argumentos para se defender administrativa e judicialmente contra eventual autuação decorrente da reclassificação contábil para estoque de imóvel inicialmente classificado no ativo não circulante, e oferecimento do produto da venda à sistemática de tributação do lucro presumido.

Para empresas que praticam atividade imobiliária, a venda de qualquer imóvel de sua propriedade é sempre uma opção.

Exatamente por isso a classificação contábil inicial de um determinado imóvel não deveria trazer repercussões fiscais para essas empresas.

Entretanto, a Receita Federal do Brasil ("RFB") tem – equivocadamente – diferenciado a tributação, em empresas sob o regime do lucro presumido, de imóveis inicialmente classificados no ativo circulante dos classificados inicialmente no não circulante, inclusive quando há a reclassificação destes últimos para o ativo circulante.

As empresas em geral, que optam pelo regime de tributação pelo lucro presumido e vendem ativos classificados contabilmente como não circulante (ex. imobilizado, investimento, etc.) , em regra, deve sujeitar o produto da venda às normas do chamado "ganho de capital"1, com uma tributação efetiva maior do que ao do regime do lucro presumido.

Porém, a situação das empresas que praticam atividade imobiliária é diferente, e a venda dos imóveis classificados no ativo não circulante deve ser tributada pelo lucro presumido2.

Com efeito, para empresa que exerce atividade imobiliária, todos os seus imóveis, ainda que inicialmente contabilizados como imobilizado ou propriedade para investimento, sempre são ativos com potencial de venda como se estoque fossem, pois, passíveis de serem utilizados a qualquer momento pela empresa para o exercício do seu objeto social.

Logo, para essas empresas, a reclassificação contábil de um imóvel para estoque, e que inicialmente estava contabilizado como imobilizado ou propriedade para investimentos, não altera o regramento tributário incidente sobre a venda, que será sempre a do "lucro presumido", e não a do "ganho de capital".

No passado recente, a RFB aceitava a reclassificação contábil de imóveis do imobilizado ao estoque, considerando legítimo o redirecionamento de bens, e admitindo, inclusive, que a legislação tributária não previa qualquer condição, como uma eventual restrição temporal3.

Atualmente, contudo, tal posicionamento foi alterado pela Instrução Normativa ("IN") 1.700/17, que praticamente neutralizou, para fins fiscais, a reclassificação do imóvel para o estoque, de maneira que a sujeição da venda do imóvel reclassificado à tributação do regime do lucro presumido, passou a representar um risco às empresas do ramo imobiliário.

Ocorre que, como a referida IN cria condições fiscais mais gravosas aos contribuintes que não estão previstas em lei, traz regra geral inaplicável às sociedades imobiliárias em que quaisquer valores advindos da alienação de imóveis reclassificados devem necessariamente ser tributados como sendo atividade operacional dessas empresas.

Ademais, a referida IN privilegia a forma em detrimento à real finalidade da empresa imobiliária, que é praticar o seu objeto social.

Assim, as empresas do ramo imobiliário têm fortes argumentos para se defender administrativa e judicialmente contra eventual autuação decorrente da reclassificação contábil para estoque de imóvel inicialmente classificado no ativo não circulante, e oferecimento do produto da venda à sistemática de tributação do lucro presumido.

1 Alíquota efetiva aproximada de 34% = 25% (considerando o adicional de 10%) de IRPJ + 9% de CSLL.

2 Alíquota efetiva aproximada de 6,73% = 2% de IRPJ (considerando o adicional de 10%) + 1,08% de CSLL + 3,65% de PIS/COFINS.

3 Solução de Consulta COSIT nº 254/14.

*Rafael Kaue Feltrim Oliveira é advogado no escritório Rocha e Barcellos Advogados.

https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI307699,51045-Efeitos+fiscais+da+reclassificacao+contabil+para+estoque+na+venda+de?utm_source=informativo&utm_medium=migalhas4655&utm_campaign=migalhas4655

O medo das estrelinhas nos faz mais simpáticos no trabalho.

A colunista Stela Campos fala que a obrigação de ser gentil para ser bem avaliado pode melhorar as relações.

Todo dono de negócio que se preze quer que seus funcionários tratem bem o cliente. Consumidor satisfeito volta e compra mais. Na era dos cliques para tudo, esse usuário ganhou poder e tem nas mãos uma série de dispositivos para avaliar o atendimento. Eles praticamente trabalham para o seu chefe ranqueando seu desempenho o tempo todo. A cara de contente e a resposta simpática pelo medo de receber poucas estrelinhas no final passaram a fazer parte da rotina de muita gente.

Não precisa culpar o episódio da série “Black Mirror”, em que uma cidadã precisa receber estrelinhas por tudo que faz, por disseminar essa prática porque há tempos isso deixou de ser ficção. Ela está entrando em nossas vidas por todos os lados e influenciando o nosso modo de trabalhar.

Comecei a pensar nisso quando percebi o esforço que o moço de uma concessionária fez para me agradar desde o primeiro minuto em que pisei na oficina. Ninguém gosta de bater o carro, ter que gastar uma fortuna e ainda saber que vai ficar sem condução por um bom tempo, portanto, quando o cliente chega lá já parece estar aborrecido às 8 da manhã. Ele está pronto para discutir, reclamar ou ignorar qualquer conversa mole.

Comigo não é diferente, tenho aversão a consertos porque sempre paira sobre mim o fato de entender zero de automóveis e ser um alvo fácil para mecânicos espertalhões. Mas o tal rapaz dos

carros me abriu um sorriso desconcertante logo cedo. Foi extremamente atencioso e fez a minha "experiência" de cliente ser positiva. Fiquei pensando o quanto aquele sorriso, que parecia sincero, e aquela gentileza estavam relacionados ao seu engajamento com o trabalho. Talvez essa empresa seja de fato bacana e ele veja ali a possibilidade de crescer na carreira. Talvez ele acredite mesmo na qualidade do serviço, no propósito e receba um monte de benefícios parrudos. Estava pensando nisso, quando o meu celular tocou assim que eu pus o pé para fora da oficina. Era alguém da empresa me pedindo para dar uma nota de 1 a 5 para o tal funcionário. Ele se deu bem comigo, fui generosa na avaliação, mas percebi o quanto ele havia se esforçado para que isso tivesse acontecido.

Quando cheguei ao trabalho, no mesmo dia, ao pedir uma ajuda ao help desk percebi que o atendente estava sendo extremamente atencioso. Mais que isso, estava sendo simpático, diria até camarada. Então, veio o pedido para que eu avaliasse o seu atendimento. Assim, fui reparando que isso acontecia comigo no banco, na escola do meu filho, na clínica médica, na farmácia… As avaliações direcionadas a um profissional específico foram as que me chamaram a atenção. Hoje, para mantermos nosso emprego, além de realizar nossas tarefas com afinco, precisamos nos esforçar para manter o bom humor e a delicadeza no trato com as pessoas.

Alguém pode dizer que o atendimento ao consumidor é um tema que sempre exigiu essa habilidade. Lidar com o público requer jogo de cintura, mas o meu ponto é que agora temos que fazer um esforço extra para sermos simpáticos, porque simplesmente morremos de medo de perder estrelinhas, o que pode refletir em nossa avaliação de desempenho e comprimir ainda mais o salário.

O cliente hoje pode ser o carrasco de muitos profissionais. Mas talvez exista um ponto positivo nessa nova balança. Será que de tanto nos esforçarmos para agradar os consumidores externos e internos não estamos fazendo com que o nosso trabalho fique mais agradável? Um ambiente onde as pessoas se tratam com educação e gentileza é bem mais tolerável que outro onde as pessoas rosnam umas para as outras. Mesmo que às vezes soe um pouco falso, as longas jornadas ficam mais suportáveis se prevalece o bom humor.

Lembrei da última passagem que tive pelo aeroporto e do pessoal que arremessou a minha mala nova sem dó, de uma esteira para outra, até ela arrebentar. Uma avaliação nominal de estrelinhas para essa turma poderia melhorar e muito a minha "experiência" como passageira. Isso porque eles não parecem felizes no trabalho, pelo menos uma parte deles que aparentemente despreza a mala dos outros. Se eles fossem obrigados a parecer mais contentes, mesmo que por medo de perder pontos na avaliação dos usuários, talvez se acostumassem a esse novo estado de espírito e passassem a ser mais cuidadosos. Ou talvez voltassem para casa com raiva, não dá para saber.

Lembrei então da minha passagem pelo Japão. Se tem uma coisa que impressiona na cultura nipônica é a gentileza no atendimento, em qualquer lugar. A reverência e o pratinho para dar o troco são incríveis. Simbólicos. Podemos pensar que se trata de uma questão cultural ou apenas o hábito de incluir os bons modos no trabalho como uma competência a ser cultivada.

Ninguém gosta de ser maltratado em casa, na rua, no escritório. Então, se a sua empresa aderir à moda das estrelinhas pelo bom comportamento com o consumidor, não esperneie. Pense que o que pode parecer falso e cosmético no começo pode se transformar em algo positivo. O exercício repetitivo, de qualquer coisa, conduz a uma ação automática. Você pode se tornar mais gentil no futuro, mesmo que tenha sido obrigado desenvolver a sua paciência e simpatia pelo medo de perder o emprego.

Uma pesquisa da consultoria Nexialistas com 100 profissionais de recursos humanos, de grandes empresas no Brasil, mostra que entre dois candidatos a uma vaga de emprego, 45, 4% deles ficariam com o que parecesse mais gentil, mesmo ele não fosse superior tecnicamente. Para 68,8% dos entrevistados, equipes com chefes gentis tendem a ter um clima melhor e a produzir mais. A dica então é : tire o mau humor da frente, trate bem os colegas, o cliente, o vizinho, que isso ainda pode te ajudar na vida profissional. Lembre-se que todo mundo está de olho em você.

Fonte: Valor Econômico, por Stela Campos

CEOs extrovertidos podem prejudicar os negócios.

Pesquisa mostra que o custo de capital é maior sob o comando de gestores menos reservados.

Pesquisas já analisaram a importância da personalidade de um CEO para influenciar políticas, cultura e resultados das empresas. Duas delas, de 2018, mostraram que presidentes extrovertidos são mais propícios a se engajar em transações de fusões e aquisições e que esse perfil de liderança pode ser sinônimo de salários maiores e de mais convites para participar de conselhos. Ser carismático e sociável, porém, não gera só efeitos positivos.

Uma pesquisa recente , coordenada por Biljana Adebambo, professora associada de finanças da Universidade de San Diego, mostra “o lado negativo” do CEO com uma personalidade extrovertida. Empresas de capital aberto lideradas por executivos extrovertidos têm um custo maior de capital próprio do que empresas similares comandadas por CEOs menos extrovertidos. O custo de capital é uma ferramenta importante para medir a saúde financeira porque influencia como investidores avaliam a companhia e como a situação atual pode impactar na lucratividade de projetos futuros. Foram utilizados os mesmos critérios para calcular esse risco – a variável foi a “extroversão” dos CEOs.

Para definir quanto cada presidente era extrovertido, os pesquisadores usaram um algoritmo de linguagem para analisar seu modo de falar durante a seção de perguntas (Q&A) das conferências, momento em que a fala é “teoricamente” não ensaiada. Foram analisados 76,815 transcrições de conferências de balanços de 1,936 empresas listadas no S&P 1500, em um período de dez anos (2004 a 2013). A amostra final inclui observações de 1,878 CEOs com uma média de idade de 55,4 anos. Depois, as pontuações de extroversão de cada presidente foram comparadas aos custos de capital de suas respectivas empresas.

A equipe de Biljana descobriu uma variação de 0,35% no custo de capital ao ano para cada variação no padrão de extroversão. As empresas com CEOs extrovertidos assumem mais riscos e desfrutam de capital organizacional mais alto – cada um desses indicadores está associado a um maior custo de capital. Empresas com CEOs extrovertidos também exibem menor valuation e baixa emissão de ações. A ligação entre extroversão do presidente e custo de capital fortalece-se a medida em que o mandato se estende – sugerindo que o CEO extrovertido não escolhe trabalhar somente em empresas mais ousadas ou que as companhias que tomam mais riscos optem por presidentes mais “carismáticos”.

Na conclusão do estudo, Biljana ressalta que as descobertas levam reflexões importantes para conselhos e comitês de executivos – muitos dos quais buscam uma liderança mais carismática. “Os conselhos tentam recrutar CEOs extrovertidos porque acham que assim podem motivar os funcionários”, diz a professora. Em vez disso, “eles devem considerar não apenas os custos diretos

para acionistas de uma contratação, como pagamento de benefícios, mas também os custos indiretos que ela pode gerar".

Fonte: Valor Econômico, por Barbara Bigarelli

Governo quer acabar com monopólio do INSS em benefícios como auxílio-doença e maternidade.

Projeto de lei, em estudo, transfere ao setor privado parte desses pagamentos, que somam R$ 130 bi por ano.

O governo quer o fim do monopólio do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) na cobertura dos chamados benefícios de risco não programados (como auxílio-doença , acidente de trabalho e salário-maternidade) e já prepara um projeto de lei para abrir esse mercado ao setor privado. O volume que o INSS gasta com esse tipo de benefício chega a R$ 130 bilhões por ano, o equivalente a 22% da despesa anual do instituto.

A concorrência na gestão dos benefícios de risco foi aberta com a reforma da Previdência, aprovada pela Câmara dos Deputados e encaminhada ao Senado na semana passada. A medida já estava prevista no texto enviado pelo governo e não enfrentou resistência dos parlamentares. O INSS teria exclusividade apenas sobre as aposentadorias e parte das pensões.

A mudança afetaria parte das pensões, que poderia ser enquadrada como benefício de risco não programado e, portanto, administrada pelo setor privado. Enquadra-se neste caso a morte de um trabalhador por evento inesperado, como doença grave ou acidente de trabalho. Não se considera nesta classificação a pensão por morte de um aposentado.

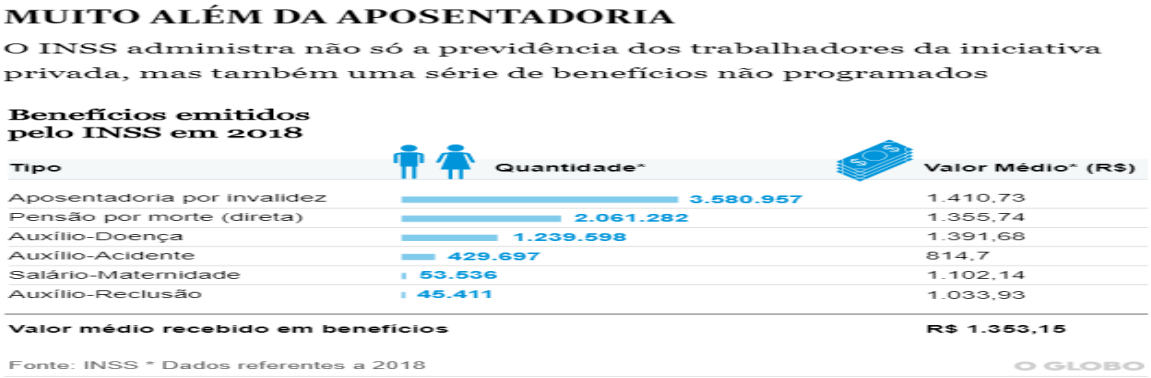
A proposta altera um artigo da Constituição (201, parágrafo 10) e permite que uma lei complementar de autoria do Executivo discipline "a cobertura de benefícios de riscos não programados, inclusive os de acidente do trabalho, a ser atendida concorrentemente pelo Regime Geral de Previdência Social e pelo setor privado".

Hoje, a Constituição já traz a possibilidade de concorrência entre o INSS e seguradoras, mas somente no caso de acidentes de trabalho. No entanto, não houve iniciativa dos governos passados de enviar um projeto ao Congresso para pôr a medida em prática.

Segundo integrantes do governo a par das discussões, as empresas vão poder optar se querem contratar o serviço do INSS — que continuará existindo — ou de uma seguradora. Para quem migrar parte dos benefícios ao setor privado, a alíquota previdenciária patronal de 20% — que cobre aposentadoria, pensão e todos os benefícios não programados — será reduzida.

Além do pagamento do empregador, o trabalhador também arca com uma contribuição mensal ao INSS, mas o percentual varia de acordo com a faixa de renda. O montante pago por trabalhadores e empresas é destinado a aposentadorias e demais benefícios.

As regras de acidente de trabalho também vão mudar e o Fator Acidentário de Prevenção (FAP), criado em 2010, será extinto. O FAP é um multiplicador aplicado sobre as alíquotas de 1%, 2% ou 3%, que variam conforme o risco da atividade.



MUITO ALÉM DA APOSENTADORIA

O INSS administra não só a previdência dos trabalhadores da iniciativa privada, mas também uma série de benefícios não programados

Benefícios emitidos pelo INSS em 2018

Tipo	Quantidade*	Valor Médio* (R$)
Aposentadoria por invalidez	3.580.957	1.410,73
Pensão por morte (direta)	2.061.282	1.355,74
Auxílio-Doença	1.239.598	1.391,68
Auxílio-Acidente	429.697	814,7
Salário-Maternidade	53.536	1.102,14
Auxílio-Reclusão	45.411	1.033,93
Valor médio recebido em benefícios		**R$ 1.353,15**

Fonte: INSS * Dados referentes a 2018 O GLOBO

Ele penaliza ou dá desconto às empresas, dependendo do índice de ocorrência de acidentes ou doenças ocupacionais. Quem fica acima da média do setor, paga mais. Quem fica abaixo, tem benefício. Se não houver nenhum acidente, por exemplo, há desconto substancial na alíquota.Quem fica acima da média do setor, paga mais. Quem fica abaixo, tem benefício. Se não houver nenhum acidente, por exemplo, há desconto substancial na alíquota.
O mecanismo foi criado para incentivar os empregadores a investir em ações de prevenção, mas tem distorções, segundo técnicos do governo. Quando a nova sistemática estiver em vigor, não fará sentido o FAP continuar existindo, disse um técnico.

Na visão do governo, com abertura e competição no mercado, as empresas vão investir na prevenção de acidentes e no ambiente de trabalho para ter acesso a seguros mais baratos. O custo do produto dependerá do perfil do cliente e do potencial de risco.

As seguradoras, por sua vez, vão focar em ações de reabilitação para permitir que o trabalhador volte à atividade o mais rápido possível. No INSS, falta esse tipo de iniciativa.

Quando o novo modelo estiver funcionando, o trabalhador que tiver um acidente de trabalho, quebrar uma perna enquanto estiver exercendo sua profissão, por exemplo, terá de procurar uma seguradora caso seu empregador tenha optado pela cobertura do setor privado.

Ele não deverá mais procurar a agência do INSS. O mesmo valeria para gestantes e dependentes de trabalhadores que morrem em acidentes no caso do requerimento de pensão por morte.

Integrantes do governo garantem que os trabalhadores não ficarão desprotegidos porque os benefícios estão previstos na Constituição e não poderão ser alterados.

Além disso, o projeto de lei vai prever critérios para garantir o atendimento aos segurados, como o tipo de seguradora que poderá oferecer o produto, patrimônio e reserva para emergência, como ocorre com os bancos.

A regulação e a fiscalização ficarão a cargo da super agência a ser criada com a fusão da Superintendência de Seguros Privados (Susep) e a Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc), que cuida dos fundos de pensão.

Projeto de lei em 2020

Por isso, o governo enviará primeiro o projeto da nova agência, o que deve ocorrer nos próximos meses. A proposta que mudará o funcionamento dos benefícios de risco será encaminhada no início

de 2020. Ela ainda está sendo formatada. No caso dos trabalhadores autônomos, a tendência é que eles fiquem com o INSS.

Em 2018, o valor médio pago a segurados por benefícios de risco foi de R$ 1.353,15.

Na semana passada, o instituto anunciou a meta de zerar os pedidos de benefícios em análise, como aposentadorias e pensões, até o fim do ano. Há 1,3 milhão de processos com prazo superior a 45 dias.

Para Ana Carla Abrão, sócia da consultoria Oliver Wyman, a medida deve gerar resistências no Congresso, mas, se o mercado for bem regulado, com regras claras de fiscalização, todos sairão ganhando:

– Diante da deterioração do serviço público, não vejo razão para o INSS continuar como única alternativa. No momento em que você abre o mercado e que as empresas vão concorrer para ofertar um seguro menor, perícias mais eficazes, haverá ganho para todos.

Segundo Paulo Tafner, especialista em Previdência, a medida segue padrão internacional, adotado em países como Estados Unidos, Canadá, Inglaterra e Áustria. Ele explicou que a tendência é segregar a poupança previdenciária (aposentadoria e pensão) dos benefícios de risco:

— Não vejo problemas para o segurado. Os benefícios continuarão existindo, e o INSS terá que se tornar mais eficiente para competir no mercado.

Fonte: O Globo, por Geralda Doca

Contribuição sobre pagamentos pode substituir custo patronal em salários.

https://portalcontabilsc.com.br/wp-content/uploads/2019/08/cont.jpg

Uma nova contribuição sobre pagamentos será um dos pilares da proposta de reforma tributária

Uma nova contribuição sobre pagamentos será um dos pilares da proposta de reforma tributária que será apresentada pelo governo na próxima semana ou até o final de agosto. A ideia é que essa contribuição venha a substituir os custos patronais na folha salarial.

A informação foi divulgada pelo secretário especial da Receita Federal, Marcos Cintra, em palestra realizada ontem pela Associação Comercial de São Paulo (ACSP).

O secretário também explicou à imprensa que a nova contribuição sobre pagamentos servirá para bancar despesas com a Previdência Social, mas diferenciou o tributo da comparação com a extinta Contribuição Provisória sobre Movimentação Financeira (CPMF).

“É uma contribuição de base muito mais ampla, que visa substituir impostos e financiar a Previdência Social. (…) E nós vamos blindar o Sistema Financeiro, não incidirá sobre contas de investimentos”, disse Cintra, ou seja, afastando a possibilidade de tributação em movimentações financeiras da poupança, ações, fundos de renda fixa e de ações, e títulos públicos e privados, entre outros tipos de aplicações.

Cintra propõe que a nova contribuição alcance uma base muito ampla da economia, mas com uma alíquota pequena. “São R$ 400 bilhões sonegados todos os anos. Na contribuição sobre pagamentos, toda a sociedade vai pagar, é universal, amplia a base tributária em 30%, alcança a economia subterrânea, a formal com sonegação e a informal. Quem ganha mais, paga mais. Quem ganha menos, paga menos”, argumenta o secretário.

Embora Cintra tenha citado uma alíquota de 2%, ele emendou que é a sociedade (via Congresso Nacional) que vai definir como quer. “Nós vamos abrir esse debate [com a proposta]. Eu prefiro uma alíquota menor na contribuição sobre pagamentos, do que uma de 35% no IVA [Imposto sobre Valor Agregado]”, afirmou.

“Se houver vontade da sociedade, ao final, vamos ter apenas 3 impostos, um sobre a renda (Imposto de Renda), um para a previdência (a Contribuição sobre Pagamentos) e outro sobre valor agregado (o IVA federal”, apontou.

Imposto de Renda

Os demais dois pilares da proposta do governo, além da Contribuição sobre Pagamentos, será um IVA federal que substitua o PIS, Cofins, IPI e IOF; e também o pilar da reformulação do Imposto de Renda tanto para pessoas físicas como jurídicas (empresas).

O governo pretende diminuir as alíquotas de cobrança do imposto de renda da pessoa física (IRPJ), corrigir o valor da faixa de isenção pela inflação, mas por outro ângulo, revisar as deduções da base de cálculo. “Queremos estabelecer um teto [para descontos de despesas médicas], restringindo essas deduções”, disse Cintra.

Em outras palavras, o governo deve limitar essas deduções da base de cálculo, mas não acabar com esse benefício, hipótese que havia sido ventilada na semana passada.

A equipe econômica também estuda rever o imposto de renda da pessoa jurídica (empresas). Cintra lembrou que a alíquota do IRPJ (34,5%) é muito alta no Brasil, destoando da que ocorre ao redor do mundo, entre 20% e 25%.

Mas diferente de outros textos que estão sendo analisados pelo Legislativo, o secretário não deve propor a tributação de dividendos e de juros sobre capital próprio (JCP) para compensar uma redução no IR pago pelas companhias. “Cada País tem a sua singularidade”, complementou a autoridade.

Ainda sobre a tributação das companhias, ele criticou a adoção de normas contábeis internacionais (IFRS) pelo Brasil, o que na prática, obriga as empresas a produzirem dois balanços, um no padrão internacional (IFRS) e outro para atender ao Fisco local. “Há falta de objetividade nas regras [do IFRS], nós devemos distanciarmos das normas internacionais”, observou o secretário especial da Receita Federal, Marcos Cintra aos participantes do evento da ACSP.

De fato, companhias abertas na bolsa de valores brasileira (B3), em especial, as instituições financeiras estão apresentando dois balanços ao mercado, um em IFRS que atende a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e outro no chamado BR Gaap, que atende a regulação do Banco Central.

Governo e Congresso

Cintra contextualizou que para facilitar a tramitação no Congresso Nacional, sem polêmicas com estados e municípios, o secretário disse que a extensão do IVA será optativa.

"Estamos em um governo liberal, não vai se impor nada aos estados e municípios. Mas se quiser poderá aderir. O desejo de todos seria o IVA Nacional, mas é de difícil negociação, um debate longo e complexo. Não podemos perder esse momento muito importante pelas reformas, deixar passar 4 anos (do mandato atual até 2022), e depois começar tudo do zero novamente", disse o secretário especial.

As propostas que já estão tramitando no Congresso, tanto na Câmara dos Deputados como no Senado são consideradas de longo debate, e de difícil acordo com os estados.

Ontem, em mais capítulo da relação entre o Executivo e o Legislativo, o presidente da Câmara, Rodrigo Maia, disse à imprensa que "em hipótese nenhuma" a CPMF será recriada. "Eu trabalhei pelo fim da CPMF e não vai agora que se vai retomar esse tema", disse. Maia diz que a reforma será construída neste semestre.
Fonte: DCI-SP

Mulheres na liderança reconhece as melhores práticas na ascensão feminina.

Para gestores, desafio é poder transformar o discurso em ações.

Quando o assunto é diversidade no mundo corporativo, a prática de equidade de gênero está posicionada à frente daquelas que envolvem a inclusão por cor e etnia, pessoas com deficiência ou ações voltadas aos profissionais de maior idade. A pesquisa "Mulheres na Liderança", uma iniciativa dos jornais Valor, "O Globo" e das revistas "Época Negócios" e "Marie Claire" junto a ONG Women in Leadership in LatinAmerica (WILL), mostra que colocar mulheres e homens em iguais oportunidades é uma pauta trabalhada por 96% das empresas com as melhores práticas. Mesmo assim, o estudo aponta que ainda existe um longo caminho para transformar esse discurso em ações.

Com metodologia Ipsos, a pesquisa avaliou políticas, processos e práticas relativas à igualdade de gênero, internas e externas, de 165 empresas. Também foram investigados os processos de recrutamento, contratação e capacitação. E, o quanto elas possibilitam a conciliação entre a vida pessoal e profissional dos funcionários, assim como a abertura para interseccionalidades de raça, orientação sexual e afetiva, identidade de gênero e deficiência. Aquelas que atingiram as melhores pontuações foram destacadas em 22 categorias, incluindo os principais setores da economia.

A equidade de gênero aparece como um tema prioritário na agenda de 52% dos CEOs, o que se traduz em política formal com metas claras e ações planejadas em 41% das empresas pesquisadas. Mais da metade delas (52%) aderem ao Programa Empresa Cidadã, oferecendo licença maternidade estendida (180 dias) e licença paternidade de 20 dias, e 42% introduziram home office e horários flexíveis para pais e mães que retornam ao trabalho. A despeito dessas ações e intenções, 26% das empresas avaliadas montou uma área dedicada à promoção de equidade de gênero que opera sem recursos próprios e 22% delas estão mais atrás, não contando nem com uma área, tampouco com orçamento.

Olhando para o topo das companhias, ainda há apenas 5% de mulheres nos conselhos de administração. "Precisamos de, ao menos, 30% de massa crítica para que um gênero possa influenciar a diversidade da empresa. A partir disso, ocorre o impacto positivo. Em nível de gerência

no Brasil, nós já atingimos esse patamar (39%). Mas o número vai caindo à medida em que a hierarquia sobe. Em diretoria, estamos com só 24% de mulheres", diz Silvia Fazio, presidente da WILL.

Os dados completos da pesquisa foram divulgados nesta quinta-feira, em evento realizado em São Paulo, e que reuniu as principais lideranças das empresas destacadas. "Esse novo olhar para equidade surgiu com maior força há dois anos. Foi quando a companhia entendeu a relevância da liderança feminina para a estratégia do negócio e resolveu agir. Em diversidade, se não for intencional, você não quebra barreiras", disse Tatiana Sereno, diretora de RH da Diageo Brasil, premiada na categoria Alimentos e Bebidas.

Intencionalmente, a empresa mapeou onde não existiam mulheres e recrutou ativamente novos talentos. Os resultados desse movimento expressam-se particularmente na área de vendas, onde o número de mulheres cresceu de 25% em 2017 para 31,5% em 2019.

O mapeamento externo, independentemente da demanda interna, também foi uma ação citada por Susy Yoshimura, diretora de sustentabilidade do Grupo Pão de Açúcar (GPA). A empresa, que se destacou na categoria Varejo, também prevê que todo cargo C-level precisa ter uma executiva na disputa. Nos gerenciais, há a meta de aumentar a presença feminina de 33% para 38% até 2020. "Não adianta só incluir. É preciso trabalhar pelo desenvolvimento completo delas", disse Susy, citando o treinamento exclusivo para desenvolver habilidades comportamentais, como capacidade de influência e autoconhecimento.

Garantir que a mulher desenvolva sua liderança "a partir de suas próprias fortalezas e não replicando uma gestão masculina" é uma das preocupações da Robert Bosch, o destaque na categoria Automotivo. Segundo Vanessa Almada, especialista em gerenciamento de talentos, as funcionárias podem participar de um treinamento que inclui, por exemplo, técnicas de negociação. "Muitas mulheres pensam que para crescer ou ser líder precisam ter pulso de ferro ou não podem chorar em público. Nós queremos minimizar todos esses estereótipos", disse Vanessa. Com 23% de mulheres em seu quadro total, a maior dificuldade atual está em atrair e criar sucessoras nas posições industriais.

O desafio é compartilhado pela LafargeHolcim, que cultiva a meta de ocupar 30% dos cargos gerenciais até 2030. Juliana Andrigueto, executiva de RH, sustentabilidade e comunicação que recebeu o prêmio na categoria Indústria da construção, disse que a empresa criou uma ferramenta para identificar e desenvolver mulheres líderes. Os resultados começam a aparecer principalmente no comitê de direção. Em 2017, 38% de seus integrantes eram mulheres. Em 2019, esse número atingiu 44%.

A pesquisa reconhece os esforços empreendidos pelas companhias, mas também indica que 33% delas não monitora a ascensão feminina, apenas 17% possuem ações para mulheres não brancas, com deficiência ou não heterossexuais e grande parte das iniciativas concentra-se apenas na porta de entrada: o recrutamento. "É preciso implementar bem as ações para não gerar um efeito negativo ou uma separação ainda maior entre gêneros" disse Silvia Fazio.

Fonte: Valor Econômico, por Barbara Bigarelli

Juiz determina ressarcimento a trabalhador por descontos mensais no salário sem autorização prévia.

Uma empresa que comercializa estrutura metálica, com sede em Montes Claros, terá que devolver a um ex-empregado os descontos realizados no salário sem a devida autorização. A decisão é do juiz Sérgio Silveira Mourão, em atuação na 3ª Vara do Trabalho de Montes Claros. Pelos demonstrativos de pagamento apresentados no processo, ficou comprovado que a empresa realizava mensalmente a dedução com o título de "desconto negocial ". Porém, sem a expressa permissão do empregado.

Segundo o juiz, a parcela discutida tem natureza meramente contratual, decorrente da negociação realizada entre os entes coletivos de representação sindical. Na visão do magistrado, normas coletivas podem até instituir contribuições destinadas ao custeio do sistema sindical. Porém, a exigibilidade dessas deduções somente alcança os empregados e empregadores filiados aos respectivos sindicatos representativos, sob pena de violação ao disposto nos artigos 5º e 8º da Constituição Federal.

Esse é, inclusive, o entendimento sedimentado na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, conforme Precedente Normativo nº 119 do TST. O juiz destaca que, nesse mesmo sentido, o Supremo Tribunal Federal publicou a Súmula Vinculante nº 40 (antiga Súmula 666), que prevê que "a contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo".

Além disso, o juiz explica que a validade dos referidos descontos depende da prévia autorização do trabalhador envolvido. "E isso não foi verificado nos autos do processo, até porque a medida provoca inquestionável prejuízo financeiro em razão da redução da sua verba remuneratória". Por essa razão, o magistrado deu razão ao empregado, deferindo o pagamento da restituição dos valores descontados, por todo o período não atingido pela prescrição.

Não houve recurso ao TRT-MG.

(0010976-20.2017.5.03.0145)

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região Minas Gerais

Restringir financiamento sindical inviabiliza avanço da negociação coletiva.

Discute-se já há algum tempo se em matéria de Direito do Trabalho devem prevalecer as regras legais, ou se a negociação coletiva deva ter prevalência sobre aquelas: é a questão do "negociado prevalecer sobre o legislado".

Não obstante o artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal assegure o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, consagrando o princípio da autonomia coletiva dos grupos, a nossa estrutura sindical tem sido argumento utilizado por aqueles que se mostram cautelosos em relação à ideia da prevalência do negociado sobre o legislado.

Isso porque o fato de o ordenamento jurídico brasileiro adotar o princípio da unicidade sindical, isto é, a existência de um só sindicato da mesma categoria em uma dada base territorial por imposição legal, coloca em dúvida a legitimidade dos sindicatos, já que estes detêm o monopólio da representação da categoria, independentemente da manifestação da vontade dos integrantes desta mesma categoria.

E, em decorrência da representação de toda a categoria, tem o sindicato a prerrogativa de impor o pagamento de contribuição sindical a todos os integrantes, sejam sócios ou não, uma vez que a norma coletiva produzida pelo sindicato tem aplicação a todos representados.

A imposição e cobrança da contribuição sempre foi feita sem qualquer manifestação dos integrantes da categoria, até o advento da Lei 13.467/2017, denominada reforma trabalhista.

Esse diploma certamente objetivou colocar fim à cobrança das contribuições contra a vontade dos trabalhadores não associados ao sindicato, não obstante os mesmos continuassem a se beneficiar dos direitos obtidos por meio da mesma norma coletiva que instituía a contribuição devida.

Como admitir que a convenção ou o acordo coletivo possa ser utilizado somente em benefício de alguém que se nega a cumprir os encargos previstos nesta mesma norma? É possível ter o bônus sem assumir o ônus?

Eis uma contradição a nosso ver insolúvel enquanto for mantida a regra da unicidade sindical, que é a existência de um só sindicato por imposição legal.

Mas, retornando à ideia da prevalência do negociado sobre o legislado, que é a intenção da reforma trabalhista, como compatibilizá-la com o enfraquecimento dos sindicatos profissionais, que são os interlocutores necessários para a criação do negociado?

A Lei 13.467/17 alterou os artigos 579 a 582 da Consolidação das Leis do Trabalho com a intenção de obstar desconto de contribuição em favor do sindicato sem autorização prévia e expressa.

Surgiu em decorrência a polêmica relativa a saber se a autorização necessitaria ser individual, ou se a assembleia sindical que delibera sobre todo conteúdo da negociação pode suprir essa manifestação de vontade.

O legislador da reforma, dado o ritmo acelerado com que esta foi elaborada, esqueceu de dizer que a autorização deveria ser individual e, portanto, a nosso ver, a assembleia sindical pode, sim, suprir a vontade de todos.

De toda maneira fica a indagação relativa ao fato de que impedir ou restringir o financiamento sindical é o inverso do que seria necessário para fortalecer as soluções negociadas entre empregados e empregadores.

Salvo se a intenção da reforma sindical não for a prevalência de uma negociação em que sindicato profissional e sindicato patronal ou empresa deverão estar em pé de igualdade.

O Executivo Federal, a fim de corrigir o lapso referente à autorização individual para desconto da contribuição sindical, editou a Medida Provisória 873/2019. Mas politicamente não houve condições de submetê-la ao exame do Poder Legislativo, e a MP perdeu sua validade.

Agora surge o Projeto de Lei 3.814/2019, do Senado Federal, de autoria da senadora Soraya Thronicke, cujo objetivo é ressuscitar a medida provisória já referida, como expresso na justificativa do projeto. Ademais, afirma sua autora que o objetivo é privilegiar a vontade individual dos integrantes da categoria.

No texto do projeto, o artigo 579 da CLT passa a exigir a autorização expressa e individual do empregado para o desconto, além de sua cobrança exclusivamente por meio de emissão de boleto bancário a ser enviado à residência do destinatário, ou equivalente eletrônico.

Quem me dera que a maioria dos trabalhadores brasileiros tivessem endereço postal ou equipamento eletrônico, para que a previsão legal pudesse ser real. A forma adotada pela nova redação legal é um modo eficaz de obstar o sindicato profissional de angariar receita.

Ademais, o parágrafo 2º do artigo 579 proposto pelo projeto do Senado afirma que nem a negociação coletiva nem o estatuto sindical podem prever outro modo de cobrança, distinto deste criado pela lei.

Não esqueçamos, todavia, da disposição constitucional a respeito, que a lei ordinária não pode alterar, diante da hierarquia das normas legais. Afirma o artigo 8º, IV, da Constituição Federal:

"Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
…
IV – a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

A questão que se coloca é saber sob o prisma jurídico se pode o legislador ordinário tornar sem efeito a disposição constitucional a respeito, restringido os poderes da assembleia sindical.

Afinal, a aprovação deste projeto de lei ocasionará severa restrição ao financiamento sindical, colocando em risco a própria sobrevivência das entidades representativas dos trabalhadores, inviabilizando o avanço da negociação coletiva.

(*) Pedro Paulo Teixeira Manus é ministro aposentado do Tribunal Superior do Trabalho, professor e diretor da Faculdade de Direito da PUC-SP.

Fonte: Revista Consultor Jurídico, por Pedro Paulo Teixeira Manus

TST e o trabalho intermitente.

Ministros da 4ª Turma decidiram que contrato de trabalho é válido para qualquer atividade exercida.

Os ministros da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiram, de forma unânime, que o contrato de trabalho intermitente é válido para qualquer atividade exercida pelo empregado. Essa modalidade, instituída pela Lei de Reforma Trabalhista de 2017, estabelece que o trabalhador tem carteira assinada, mas não jornada definida. Ele só recebe pelo período efetivamente trabalhado, quando convocado pela empresa, e férias, 13º salário e FGTS são pagos proporcionalmente, levando em conta os dias de atividade efetiva.

O assunto é polêmico. No caso que foi analisado pelo TST, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) de Minas Gerais havia se pronunciado contrariamente, entendendo que a função exercida pelo empregado (assistente de loja) é atividade rotineira e contínua em estabelecimentos de varejo, não configurando assim prestação intermitente de trabalho. De acordo com o relator do caso no TRT-MG,

desembargador Eduardo Chaves, esse tipo de contrato só deve ocorrer em caráter excepcional para atender demanda em pequenas empresas e não tornar assim precários os contratos de trabalho.

A utilização dessa modalidade tem sido expressiva desde o início da vigência da reforma trabalhista. Pouco mais de 90 mil vagas de trabalho intermitente foram criadas entre novembro de 2017 e junho deste ano no País, correspondendo a 20% do total de vagas formais (com carteira assinada) abertas no período, segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged). A crítica de sindicalistas é sobre a precariedade dessa forma de contratação, e aumentam as preocupações quando o TST estende a possibilidade de seu uso a todo tipo de atividade.

Nota-se ainda que as contratações intermitentes superam bastante o contrato parcial de trabalho (31,4 mil vagas no período). Este tipo já existia antes da reforma, mas foi alterado por ela, passando o teto de horas trabalhadas nessa modalidade de 25 para 30 horas semanais, sem possibilidade de adicionais, ou até 26 horas, podendo ter acréscimo de até seis horas.

Na defesa do trabalho intermitente, alguns especialistas afirmam que seu objetivo é atender situações em que não se precisa do empregado de forma contínua, e os dados mostram que estão sendo atendidas as necessidades das empresas. E com mais segurança jurídica, é natural que a participação desse tipo de vaga aumente no mercado de trabalho.

Em situações de crise como a atual, o trabalho intermitente pode ser alternativa válida, na medida em que permite contratações formais, ainda que com remuneração menor. E, de fato, há atividades que têm sazonalidade e muita variação na demanda, justificando a intermitência. Mas a generalização é perigosa, e não deve servir como estratégia permanente para diminuir custos de mão de obra, atingindo milhares de trabalhadores.

Fonte: A Tribuna

eSocial: Modernização, eliminação de eventos e simplificação das informações.

A Nota Técnica eSocial 15/2019 trouxe modificações à versão 2.5 do leiaute do eSocial.

A v.2.5 (rev) do leiaute é produto do trabalho de simplificação e modernização do eSocial e foi criada como uma primeira fase no processo, conforme divulgado.

Diversas alterações que serão implementadas no novo sistema já serão implantadas desde logo, antecipando as mudanças.

Como premissa, está a preservação da estrutura atual, com mudanças que não impactarão os desenvolvedores e usuários, mas já representam facilitadores no processo de trabalho.

A principal mudança é a alteração de diversos grupos e campos de “OC” (Obrigatórios na Condição) para “F” (Facultativos).

É o caso, por exemplo, do grupo {documentos} do evento de admissão (S-2200). Na prática, o grupo não precisa mais ser preenchido, mesmo que o trabalhador possua qualquer dos documentos antes exigidos.

Além dos diversos campos e grupos cujo preenchimento se tornou desnecessário, eventos inteiros foram dispensados, conforme Nota Orientativa eSocial 19/2019. A partir desta versão revisada, não será mais necessário o envio dos seguintes eventos:

S-1300 – contribuição sindical Patronal;
S-2260 – Convocação para Trabalho Intermitente;
S-2250 – aviso prévio;
S-1070 – Tabela de Processos Adm./Judiciais (dispensada quando a matéria do processo for autorização de trabalho de menor, dispensa de contratação de PCD ou aprendiz, segurança e saúde no trabalho, conversão de licença saúde em acidente do trabalho. Será obrigatória apenas quando a matéria do processo for tributária, FGTS ou contribuição sindical).Houve, também, uma flexibilização na regra de afastamentos, inclusive férias: será possível informar o fim de um afastamento antecipadamente, o que facilita a organização do trabalho nos casos de términos já conhecidos, como licença maternidade (veja aqui os benefícios das férias após a licença). Embora esta Nota Técnica já traga diversas simplificações, ela não é o resultado final do trabalho de modernização. Uma construção bem maior está em desenvolvimento pela equipe técnica e será divulgada assim que estiver consolidada.
A segunda fase trará as seguintes simplificações para o eSocial:
Eliminação completa dos seguintes eventos:

S-1030 – Tabela de Cargos/Empregos Públicos – os dados referentes a cargos/empregos públicos serão inseridos diretamente no evento de admissão, e de forma simplificada.
S-1040 – Tabela de Funções/Cargos em Comissão – da mesma forma da tabela de cargos/empregos públicos, as funções serão informadas diretamente na admissão, quando for o caso, sendo desnecessário o trabalho em duplicidade de criar um item de tabela para referenciá-lo no evento de admissão.
S-1050 – Tabela de Horários/Turnos de Trabalho – a forma de informação do horário de trabalho, em geral, era vista como um complicador, dada a pluralidade de situações possíveis. A solução encontrada foi informar apenas os dados necessários à substituição do registro do trabalhador em um campo texto descritivo diretamente no evento de admissão (S-2200), complementado por outros campos parametrizados.
S-1060 – Tabela de Ambientes de Trabalho – foi proposto que as informações de exercício de atividade em ambiente do próprio empregador ou de terceiro não precisam constar de tabela (como dito, para evitar duplicidade de trabalho) e podem migrar para o evento S-2240 – Condições Ambientais do Trabalho – Fatores de Risco que, por sua vez, também será simplificado.
S-1080 – Tabela de Operadores Portuários – as informações constantes na tabela serão informadas como forma de Lotação Tributária. A medida racionaliza a forma de prestação da informação, evitando o envio de mais um evento com informações já abrangidas pela Lotação Tributária.
S-1280 – Informações Complementares aos Eventos Periódicos – esse evento traz informações referentes à substituição da contribuição previdenciária patronal (desoneração de folha da Lei nº 12.546/11), e é enviado a cada fechamento de folha. Os dados constantes no evento passarão a constar do cadastro da empresa (evento S-1000) e em grupos específicos no próprio evento de fechamento da folha (S-1299).
S-1300 – contribuição sindical Patronal – as informações de contribuição sindical eram previstas na RAIS. Como, a partir de agora, deixarão de compor a RAIS, não serão necessárias para a substituição desta obrigação e, portanto, o evento perde sua função.
S-2221 – Exame Toxicológico do Motorista Profissional – a portaria que exigiu a informação referente ao exame toxicológico no caged será revogada e, portanto, o evento perderá sua função.
S-2250 – aviso prévio – as informações do aviso prévio passarão a compor um grupo do próprio evento de desligamento (S-2299). Além de não ser necessário o envio de um evento a mais, todas as

informações pertinentes ao desligamento serão informadas uma única vez, sem prejuízo para os efeitos nos recolhimentos de contribuição previdenciária e FGTS.
S-2260 – Convocação para Trabalho Intermitente – uma vez que nenhuma obrigação será substituída com base neste evento, ele será excluído. As informações do contrato de trabalho intermitente já fazem parte do evento de admissão (S-2200) e as informações de remuneração já compõem o evento de remuneração (S-1200).
Eliminação de mais de 500 campos do leiaute – além dos eventos eliminados, serão excluídos os campos cuja informação é considerada redundante, desnecessária para a substituição de obrigações ou que já conste de base de dados já povoada.
Eliminação do NIS (Número de Identificação Social) como identificação do trabalhador – os trabalhadores serão identificados exclusivamente por CPF, não havendo referência a NIS (PIS, PASEP ou NIT), mitigando os problemas na qualificação cadastral dos trabalhadores, na rejeição de eventos por alteração do NIS ao longo do contrato de trabalho e no recebimento de benefícios previdenciários e de FGTS por problemas cadastrais do trabalhador.

Eliminação de informações de banco de horas – serão eliminadas as naturezas de rubrica de crédito e débito de banco de horas, e o controle deixará de ser informado no eSocial.

Disponibilização de tabela de rubricas padrão para qualquer empresa – as empresas poderão, se assim desejarem, utilizar a tabela padrão de rubricas do sistema, em vez de enviar o evento de rubricas (S-1010). Desta forma, além de poder eliminar a etapa de cadastramento da sua tabela de rubricas, terão mais segurança jurídica na questão das incidências tributárias, uma vez que a tabela já traz as incidências de acordo com o entendimento dos entes. Mesmo as que optarem por utilizar a tabela própria terão a referência “oficial” sobre as incidências.

Unificação de prazos para envio dos eventos – todos os eventos terão prazo unificado, coincidente com o prazo de fechamento da folha de pagamento, que foi prorrogado para o dia 15 do mês seguinte, exceto eventos que produzem efeitos imediatos (admissão, CAT, afastamento que gera direito a auxílio-doença e desligamento por motivo que gera direito a saque do FGTS/seguro-desemprego).

Simplificação dos eventos de remuneração (S-1200) e pagamentos (S-1210) – as informações da folha de pagamento, que na versão atual, são desmembradas em dois eventos interdependentes – evento de remuneração (S-1200) e de pagamento (S-1210) – serão, a partir da implantação do novo sistema, informadas apenas no evento S-1200. O evento S-1210 será restrito à informação da data de pagamento e, quando houver, ajuste nos valores de retenção de Imposto de Renda ou pensão alimentícia.

Não exigência de dados já constantes em outras bases – algumas informações foram consideradas redundantes, por já constarem em bases de dados do governo, como a razão social da empresa e as alíquotas FAP e RAT. Assim, os dados não serão solicitados ao usuário (salvo quando houver modificação individualizada – um caso de processo judicial que altere FAP/RAT, por exemplo).

Simplificação das informações de Segurança e Saúde no Trabalho – SST – além da redução do número de eventos de SST de seis para quatro, os eventos que serão mantidos sofrerão uma simplificação robusta. Foram mantidas as informações necessárias apenas para a substituição da Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT e Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP. A tabela de riscos, que antes possuía mais de 1200 itens, será reduzida para algo em torno de 300.

Implantação do módulo Web Simplificado para micro e pequenas empresas – será disponibilizado um módulo simplificado para ME e EPP, nos mesmos moldes dos módulos Empregador Doméstico, MEI e Segurado Especial. Os módulos simplificados passarão a contar com ferramentas de auxílio na inserção dos dados e automatizações, de forma a apoiar o usuário, facilitando o cumprimento das suas obrigações.

Fonte: Jornal Contábil

Receita Federal altera regras de obrigatoriedade da entrega da DCTFWeb para as empresas do 2º grupo com faturamento de até R$ 4.800.000,00.

Conforme Instrução Normativa RFB nº 1.906, de 14 de agosto de 2019, publicada na edição do DOU de hoje (15/8), que altera a Instrução Normativa RFB nº 1.787, de 07 de fevereiro de 2018, para as referidas empresas, a obrigatoriedade de envio ao SPED da DCTFWeb deverá ocorrer em data a ser estabelecida em norma específica da Receita Federal.

IN RFB nº 1.787/2018:

".....

Art. 13. .....

§ 1º A entrega da DCTFWeb será obrigatória em relação aos tributos cujos fatos geradores ocorrerem:

I - a partir do mês de agosto de 2018, para as entidades integrantes do "Grupo 2 - Entidades Empresariais", do Anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.634, de 6 de maio de 2016, com faturamento no ano-calendário de 2016 acima de R$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais); (Redação dada pela Instrução Normativa RFB nº 1.819, de 26 de julho de 2018)

II - a partir do mês de abril de 2019, para as demais entidades integrantes do "Grupo 2 - Entidades Empresariais", do Anexo V da Instrução Normativa RFB nº 1.634, de 2016, com faturamento no ano-calendário de 2017 acima de R$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), exceto aquelas de que trata o § 3º; e (Redação dada pela Instrução Normativa RFB nº 1.884, de 17 de abril de 2019)

III - em data a ser estabelecida em norma específica, para os contribuintes não enquadrados nos casos de obrigatoriedade previstos nos incisos I e II deste parágrafo e no § 3º. (Redação dada pela Instrução Normativa RFB nº 1.906, de 14 de agosto de 2019)

.....

§ 3º Os sujeitos passivos que optarem pela utilização do eSocial na forma especificada no § 3º do art. 2º da Resolução do Comitê Diretivo do eSocial nº 2, de 30 de agosto de 2016, ainda que imunes e isentos, ficam obrigados à entrega da DCTFWeb em relação aos tributos cujos fatos geradores ocorrerem a partir do mês de agosto de 2018. (Redação dada pela Instrução Normativa RFB nº 1.819, de 26 de julho de 2018)

....."
Fonte: Editorial ContadorPerito.Com.®

O happy hour está ficando mais sóbrio.

Nova geração prefere eventos corporativos sem álcool.

Julia Phillips, uma organizadora de eventos corporativos, percebeu uma mudança nos pedidos dos clientes para suas atividades pré-jantares: bebidas sem álcool. Antes, uma típica atividade para formação de equipes envolvia uma série de desafios à base de álcool. Mas embora os clientes ainda gostem de eventos regados a bebidas alcoólicas, eles querem cada vez mais oferecer aos funcionários a oportunidade de eles prepararem também coquetéis não alcoólicos.

“Podemos fazer um coquetel com bastante lima-da-pérsia, mas também com a possibilidade incluir vodca”, diz Julia, que é diretora-gerente da agência de eventos Crescendo. Esses pedidos dos clientes aumentaram de cerca de 10% para 50% nos últimos 18 meses, diz ela.

No passado, os funcionários expressavam um motivo para não beber, diz ela — por exemplo, ter de dirigir, por motivos religiosos ou por gravidez. Mas os trabalhadores mais jovens tendem a não se importar. “Os da geração millennial simplesmente querem estar onde não vão precisar beber— eles não dão um motivo para isso. É simplesmente uma diferença entre gerações.”

Embora não exista um desejo de abandonar completamente a coqueteleira, os funcionários querem mais opções. “As pessoas querem aprender. Elas gostam da experiência de, digamos, aprender sobre a história do rum”, diz Julia. Há paralelos entre essa tendência e os “flexitarianos” — pessoas que são vegetarianas, mas comem carne de vez em quando. “As pessoas querem misturar as coisas”, afirma.

As fabricantes de bebidas estão aproveitando essa tendência, em que os consumidores-alvo são descritos como “curiosos sóbrios” ou “bebedores conscientes”. A Diageo, por exemplo, investiu na Seedlip, uma companhia britânica que fabrica bebidas destiladas não alcoólicas, enquanto a Anheuser-Busch InBev e a Heineken desenvolveram nos últimos anos suas linhas de bebidas não alcoólicas ou com baixos teores de álcool.

Um fator que pode explicar essa tendência é uma maior preocupação com a saúde, embora outras questões estejam relacionadas como uma mudança nas atividades de lazer, como os jogos. As redes sociais, que podem se transformar em um tribunal público de julgamento de bebedeiras, seriam outro fator.

O movimento #MeToo também forçou muitas empresas a começarem a rever suas políticas em relação ao álcool. Este ano, o mercado segurador do Lloyd’s de Londres anunciou que iria impedir a entrada em suas dependências de pessoas sob influência de álcool ou drogas. A iniciativa foi tomada depois de queixas de assédio sexual e de uma proibição do consumo de bebidas durante o dia.

Mas o entretenimento corporativo — os drinks após o trabalho, os encontros sociais, cerimônias de premiações e até mesmo incentivos — ainda é dominado pelo álcool. Um executivo da área de relações públicas observa que é impossível fazer “a velha guarda perceber que distribuir uma garrafa de vinho barato como recompensa por um bom trabalho não precisa mais ser uma norma — que, na verdade, isso transforma em excluídos aqueles que não bebem”.

O foco no álcool não está confinado às grandes organizações mais estabelecidas. A cultura da irmandade das companhias de tecnologia também vem sendo criticada. Em 2014, Kara Sowles, que

trabalha na Puppet Labs, uma companhia de tecnologia dos Estados Unidos, escreveu: “Sem a cultura da bebida, será que o mundo das startups ainda seria o bastião das festas descoladas que o difere do corporativo tradicional?”

A cultura do álcool significa que as pessoas se sentem pressionadas a beber, diz Stephen Pereira, um psiquiatra cujos clientes são em grande parte profissionais do centro financeiro de Londres. “Diante da escolha, muitas pessoas podem não beber, mas há uma expectativa de que se outros estão bebendo, elas também deveriam. As pessoas não querem se sentir excluídas.”

Simon Eastwood, um “coach” corporativo, concorda. Os eventos de trabalho são “tão voltados para o álcool que eles frequentemente fazem as pessoas que não bebem se sentirem como se não fizessem parte do ‘clube’”, diz ele. Uma pesquisa da Niznik Behavioural Health, uma organização dos EUA que trata dependentes do álcool, constatou que cerca de 35% dos funcionários das empresas não querem beber durante os eventos, mas destes, 15,8% acabam fazendo isso assim mesmo.

No horário do almoço de um dia ensolarado no centro financeiro de Londres, do lado de fora de um pub, três recrutadores na faixa dos 20 e poucos anos, cada um com um copo de bebida alcoólica na mão, dizem que sempre bebem nos eventos de trabalho. A empresa onde eles trabalham organiza atividades não alcoólicas inclusivas, como um dia de esportes, mas depois “nós vamos para um pub”, diz um deles.

Lauren Booker, um consultora da Alcohol Change UK, diz que essa sensação de exclusão tende a afetar mais os profissionais mais velhos. “Esse é um padrão arraigado na medida em que você sobe na hierarquia administrativa. As pessoas mais jovens são menos inclinadas a beber.”

Os drinks depois do trabalho podem ser um problema para os muçulmanos jovens que não bebem, diz Shelina Janmohamed, autora de “Generation M: Young Muslims Changing the World”. “Eles querem sair com as pessoas mais velhas.” Ela acredita que as coisas estão mudando lentamente: “Não é uma coisa de outro mundo dizer que você não quer sair para beber.”

Laura Willoughby, cofundadora da Club Soda, um movimento que prega o consumo consciente de bebidas, diz que os eventos corporativos são duros de roer. “Os serviços de bufê precisam atender a uma demanda saudável, oferecendo saladas, além de hambúrgueres na hora do almoço. Mas eles não estendem isso para a noite. No entretenimento corporativo isso é deixado para trás”, diz ela.

No ano passado, em uma postagem em seu blog, Lauren Booker descreveu uma recepção corporativa como pretensiosa por ter grandes quantidades de champanhe e cervejas artesanais. Ela diz que havia apenas suco de maçã e de laranja, servidos com canudos verdes e brancos para quem não queria bebidas alcoólicas.

Laura Willoughby diz que o antiquado não está apenas na pouca escolha de bebidas sem álcool, mas também na maneira como elas geralmente são servidas. Os garçons estão sempre completando os copos daqueles que estão consumindo bebidas alcoólicas, mas os demais precisam se servir sozinhos.

Uma grande parte do problema são os custos, diz Julia Phillips. “Muitos hotéis [locais de eventos corporativos] são movidos a álcool — as margens são lucrativas. A remarcação dos preços sobre as bebidas não alcoólicas é bem menor.”

Há também um problema de recursos: os orçamentos são apertados e a responsabilidade pelos eventos é sempre passada para um assistente administrativo assoberbado, diz Kara Sowles. “Eles podem investir na saúde de sua equipe reconhecendo o planejamento dos eventos corporativos como um trabalho essencial, separando um orçamento suficiente para proporcionar opções que funcionem para todos.”

Mas as coisas estão começando a mudar, acrescenta ela. “As equipes estão perguntando: quais atividades podemos fazer juntos que não excluam muitos de nossos colegas? As respostas, felizmente, estão ficando melhores a cada ano que passa.”

Stuart Elkington, fundador da Dry Drinker, que vende bebidas não alcoólicas e de baixo teor alcoólico, diz ter registrado um aumento de 20% nas encomendas das empresas nos últimos 18 anos. Isso vem sendo em parte motivado pelos “produtos inovadores”, afirma ele.

O Fugitive Motel no leste de Londres possui uma ampla carta de bebidas não alcoólicas. Seu fundador, David Burgess, diz que está sendo procurado por empresas para hospedar eventos. “Tenho 35 anos e adoro aqueles que têm 21 cujo consumo de álcool está em queda. Isso vai provocar uma mudança no mundo corporativo.”

Fonte: Valor Econômico / Financial Times, por Emma Jacobs

Trabalho sem salário fixo: é pegar ou largar.

Em junho, um em cada cinco empregados contratados não sabia quanto receberia ao fim do mês. Desemprego e “reforma” trabalhista obrigam assalariados a aceitar condições impostas pelos empregadores. E apps ajudam a desrespeitar direitos.

Um aplicativo de recrutamento que liga 5 mil garçons, cozinheiros, cumins, bartenders e outros profissionais “freelancers” da área de bares e restaurantes a mais 200 estabelecimentos programou seu algoritmo para emitir um alerta às empresas quando contratarem mais de duas vezes em uma semana o mesmo funcionário.

Pagos por diária, aqueles que não fazem parte do quadro fixo de empregados poderiam recorrer à Justiça para formalizar um eventual vínculo empregatício caso ficasse comprovado, por exemplo, que a prestação de serviços é habitual, e não extraordinária.

Uma vez comprovado, eles passariam a ter direito, por exemplo, à multa de 40% dos depósitos do FGTS em caso de dispensa sem justa causa.

O app Closeer, lançado em dezembro de 2018 motivado pela reforma trabalhista e pela criação do contrato intermitente, tem entre seus objetivos diminuir a “exposição” das empresas à Justiça do Trabalho – além de diminuir o tempo que bares e restaurantes levam hoje para encontrar funcionários extras.

Vigente desde o fim de 2017, o contrato intermitente é aquele em que a empresa registra em carteira o funcionário, mas sem estabelecer salário ou jornada fixa. O trabalhador pode ser convocado por alguns dias ou horas no mês, a depender da demanda por parte do contratante.

Entre janeiro e junho deste ano, o Brasil criou 408,5 mil vagas com carteira assinada, o melhor resultado dos últimos 5 anos.

Desse total, 50.345, ou 12,32%, são postos de trabalho com contrato intermitente (38,4 mil) ou parcial (11,9 mil). Esta última modalidade já existia, mas foi flexibilizada com a reforma trabalhista, que virou a Lei 13.467.

No mesmo período do ano passado, a participação desses vínculos mais flexíveis no saldo total de vagas formais foi de 9,46%, 33,4 mil ao todo.

O trabalho intermitente vem numa crescente desde o ano passado. Sua participação no saldo de vagas formais registradas pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) saltou de 5,5% no primeiro semestre de 2018 para 9,4% no mesmo período deste ano. Em junho, respondeu por 21% do total de postos criados.

Ele foi um dos pontos mais polêmicos da reforma trabalhista e é frequentemente apontado por críticos como uma “formalização do bico”.

Desde que foi instituída, a modalidade é questionada em uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) no Supremo Tribunal Federal, lembra Otávio Pinto e Silva, sócio coordenador do setor trabalhista da SiqueiraCastro e professor na USP.

Na ação, uma entidade sindical argumenta que a criação de regimes flexíveis como esse viola princípios constitucionais como o da dignidade humana e do valor social do trabalho.

O advogado reconhece que a criação do trabalho intermitente “atende a uma demanda empresarial”, e pontua que nesse debate também se discute se a modalidade não seria uma alternativa ao desemprego, para garantir “alguma renda” aos trabalhadores em momentos de crise.

“Mas não há como negar que é uma forma de emprego mais precária”, diz o professor, ressaltando que muitos desses trabalhadores, apesar de receberem o que seria proporcional ao pagamento de férias por período de serviço, dificilmente conseguem tirar férias de fato, justamente por terem pouca previsibilidade em relação à jornada.

Para entender se esse aumento das contratações em regimes mais flexíveis significa ou não uma tendência de precarização do mercado de trabalho, para o professor do Departamento de Economia da Universidade de Brasília Carlos Alberto Ramos, “é preciso saber se o trabalhador optou por esse tipo de contrato ou foi ‘obrigado’ a aceitar pelas circunstâncias”.

A BBC News Brasil encontrou exemplos de ambos os casos.

‘Oportunidade de trabalho a gente não pode perder’

Para Joselicia Tavares Félix, o trabalho em jornada parcial significou o fim de um ciclo de um ano e meio de desemprego.

Desde que fora desligada de uma empresa de telemarketing, a jovem de 23 anos e a mãe, com quem mora no bairro do Jaguaré, em São Paulo, vinham fazendo uma série de ajustes nos gastos para acomodar o orçamento doméstico mais restrito.

O primeiro corte foi a internet – seis meses sem banda larga. Depois, a troca de artigos mais caros no supermercado por similares mais baratos.

Jose vinha fazendo bicos “aqui e ali” – trabalhou sem registro como caixa em um restaurante, por exemplo -, mas, quando apareceu a vaga para trabalhar com carteira assinada sete horas por dia às segundas, terças e quartas em uma varejista, ela não teve dúvida.

“Oportunidade de trabalho (formal) a gente não pode perder, né?”

Com os descontos, a remuneração chegava a R$ 380. Foram quatro meses nesse regime, até que lhe ofereceram a jornada “cheia”, de 44 horas semanais.

No fim de julho, quase um ano depois de começar no emprego, ela foi promovida de auxiliar de vestuário a vendedora, com aumento no salário.

“Finalmente os caminhos se abriram”, comemora.

Com casamento marcado para novembro, ela e o noivo, que é ajudante de pedreiro, vêm comprando devagarinho os móveis e eletrodomésticos da casa nova no bairro de Pirituba, em São Paulo. A mãe, que trabalha como auxiliar de limpeza, deu o fogão, e a sogra, a máquina de lavar.

Só falta a TV – mas essa ela deixou para comprar na Black Friday, com desconto.

‘Rezava para cobrir férias’

Para Sabrina* (nome preservado a pedido da entrevistada), a passagem de intermitente para o contrato CLT por prazo indeterminado em uma empresa terceirizada de limpeza em São Paulo foi mais demorada.

Como intermitente, ela geralmente “cobria atestado” – trabalhava quando um funcionário adoecia ou quando havia faltas. A terceirizada entrava em contato com ela por WhatsApp, informava o tipo de serviço, a duração da diária e passava o endereço da empresa contratante.

A jornada de quatro horas pagava R$ 60 mais o transporte e a de oito, R$ 80, transporte e alimentação. Como o trabalho não tinha regularidade, ela não tinha ideia de quanto ganharia no mês.

“Pai e mãe para o filho”, ela diz que “rezava pra cobrir férias”, que lhe rendiam mais por serem períodos mais longos de trabalho. Quando isso não acontecia, sustentava a casa com o que recebe do Bolsa Família.

Quase um ano depois, começou a insistir com os coordenadores de que tinha chegado “ao limite”. Ameaçou deixar a empresa e acabou conseguindo um contrato permanente.

De Minas a São Paulo em busca de emprego

Simone Moreira também procurava um trabalho em tempo integral quando encontrou uma posição como intermitente em uma rede varejista.

Já havia feito “um pouco de tudo”: trabalhado como babá, auxiliar em serviços gerais, em loja de roupas. O último emprego com carteira assinada foi em um supermercado, onde passou 8 anos.

Mas, após três meses buscando uma vaga depois de se mudar da mineira Itaipé para São Paulo no início de 2019, ela preferiu aproveitar a oportunidade.

A loja lhe mandava e-mail oferecendo os turnos, em geral para as quintas, sextas e sábados, dias de maior movimento.

Ela deixou Itaipé porque o marido, pedreiro, conseguiu emprego em uma obra na capital paulista. “Lá tá bem parado na área dele.”

Sete meses depois da mudança, a obra acabou, o companheiro conseguiu uma vaga como ajudante em uma padaria e o casal, que mora em Barueri, está juntando de dinheiro para voltar a Minas daqui a alguns anos.

Simone acabou sendo contratada como funcionária permanente, mas lembra que parte dos colegas admitidos para reforçar as vendas no fim do ano foram desligados nos últimos meses.

De doutora em química a ‘beer sommelier’ intermitente

A engenheira química Marcia Lacerda, de 30 anos, foi contratada como intermitente por opção. A modalidade, para ela, traz a flexibilidade de que precisa para estudar para concursos públicos.

Neste ano, a cearense passou três meses trabalhando por alguns dias da semana em um pub em Fortaleza.

Ela acabou fazendo um curso de beer sommelier durante a pesquisa de doutorado – que tem como tema uma enzima que acelera a fermentação da cerveja -, e decidiu procurar o “extra” nessa área.

Como o número de concursos para docente na sua área diminuiu e a concorrência cresceu nos últimos anos, Marcia poupou parte da bolsa da pesquisa de mestrado e doutorado e tem "dois anos garantidos".

Mas viu no trabalho intermitente uma possibilidade de garantir renda extra. Ela saiu do pub em que trabalhava desde abril por causa da distância de casa, mas segue de olho nas vagas postadas no grupo de uma confraria de mulheres cervejeiras que acabou conhecendo graças ao trabalho.

Precarização?

O economista Carlos Alberto Ramos explica que as modalidades de contrato mais flexíveis foram adotadas em países do sul da Europa como a Espanha para tentar lidar com o desemprego entre os jovens, que alcançou níveis recordes após a crise de 2008.

O trabalho de meio período ou em alguns dias na semana poderia ser uma alternativa para que eles ganhassem experiência para que, em um segundo momento, conseguissem uma vaga em tempo integral.

Nesses países ainda há uma grande discussão sobre esse assunto, que divide opiniões. De um lado, argumenta-se que é preferível um trabalho mais precário ao desemprego.

De outro, há os exemplos de países como Alemanha e Áustria, que conseguem ter um nível de desemprego baixo entre os jovens sem necessariamente recorrer a modalidades mais precárias de emprego. Lá, as escolas são "duais" (misturam teoria e prática) e a transição entre a escola e mercado de trabalho é mais "suave", diz o especialista em mercado de trabalho.

No caso do Brasil, entretanto, a maior parte dos contratados intermitentes tem mais de 30 anos. Aliás, nas faixas etárias acima de 30 anos só houve saldo positivo de emprego com carteira no primeiro semestre de 2019 em regime de contrato intermitente.

Ou seja, nesses grupos houve mais demissões do que contratações no período.

Perfil da geração de vagas com carteira
De janeiro a junho de 2019*

Faixa Etária	Não intermitente	Intermitente	Saldo
Até 17 anos	112,950	138	113,088
18 a 24	404,640	10,948	415,588
25 a 29	23,465	6,042	29,507
30 a 39	-24,961	10,181	-14,780
40 a 49	-28,909	6,200	-22,709
50 a 64	-119,539	3,206	-116,333
65 ou mais	-30,110	182	-29,928

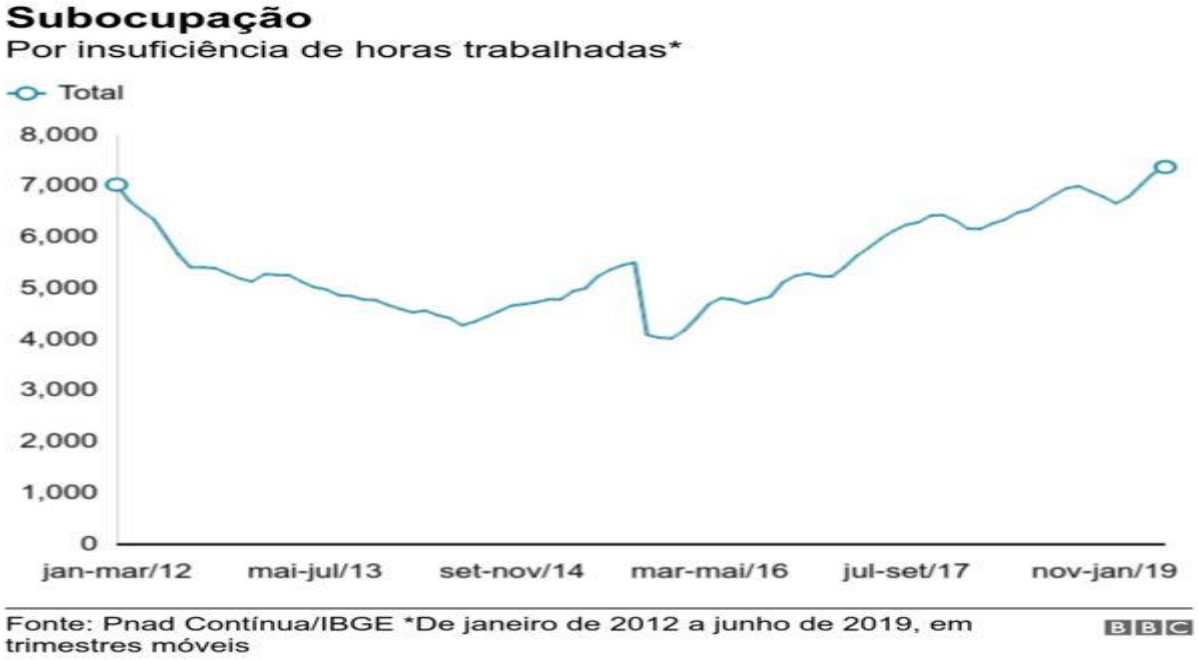
Fonte: Caged/MTE *Dados sem ajuste, desconsidera informações enviadas fora do prazo BBC

"Quando esse tipo de trabalho (intermitente ou parcial) envolve mais os adultos, que geralmente são a principal fonte de renda da casa, aí é complicado", pondera Ramos.

Outra forma de medir se o aumento das contratações intermitentes e com jornadas parciais indica uma precarização seria verificar se esses trabalhadores gostariam de trabalhar mais horas ou por mais dias.

Os dados do Caged não trazem essa informação, mas outra pesquisa mensal sobre o mercado de trabalho, a Pnad Contínua, faz a pergunta aos entrevistados.

O número de pessoas subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas – ou seja, que gostariam de trabalhar mais horas do que efetivamente trabalharam no mês da pesquisa – bateu o recorde da série histórica, iniciada em 2012, atingindo 7,4 milhões.



Esse e outros indicadores – como o do número de desalentados, que segue em nível alto, 4,8 milhões – são um contraponto à redução da taxa de desemprego observada no segundo trimestre e reforçam as avaliações de que não há ainda um sinal claro de reversão da estagnação do mercado de trabalho.

“São variações da série. Um mês o desemprego aumenta, em outro cai. Enquanto a economia não recuperar não vai haver geração consistente de emprego”, avalia o economista.

A queda na taxa de desemprego no trimestre de abril a junho, de 12,7% no primeiro trimestre para 12%, foi concentrada no aumento das contratações sem carteira assinada e por conta própria.

Além disso, tirando os efeitos da sazonalidade – já que no primeiro trimestre o desemprego tradicionalmente sobe, com a dispensa dos temporários contratados para o Natal -, a taxa não variou, se manteve estável em 11,9%, de acordo com os cálculos do banco Itaú.

O garçom aluno de pós-graduação

O goiano Luiz Henrique Pimento, de 38 anos, faz parte das estatísticas de subutilização da força de trabalho.

Pós-graduando em biomedicina no Instituto do Câncer em São Paulo, há um ano ele trabalha como garçom ou cumin freelancer na plataforma Closeer.

Em geral, faz dois serviços por semana, pelos quais recebe R$ 220. O dinheiro vai para o aluguel. As demais despesas são cobertas pela bolsa de pós.

A contratação é informal – algo que, de acordo com Walter Vieira, presidente executivo da Closeer, o aplicativo desaconselha às empresas que usam o serviço. Aos poucos, a plataforma tem sugerido aos profissionais que se tornem microempreendedores individuais (MEI), um movimento iniciado pelos aplicativos de transporte.

No caso específico do trabaho intermitente, um dos motivadores do surgimento do app, a plataforma reforça aos usuários que a modalidade segue questionada na Justiça e alerta sobre possíveis riscos.

Aos 17 anos, Luiz se alistou e passou quatro anos nas Forças Armadas. Foi na Marinha que ele começou a trabalhar na área gastronômica, no restaurante da base. Aproveitou a experiência e foi para Brasília, onde passou seis anos em uma terceirizada que prestava serviços para restaurantes.

Juntou dinheiro, fez faculdade e passou a procurar um emprego na área que escolheu, em radiologia ou medicina nuclear.

Na última semana recebeu a boa notícia: espera o cumprimento da papelada burocrática para começar a trabalhar.

Fonte: BBC Brasil, por Camilla Veras Mota

O fenômeno da pejotização após a reforma trabalhista e a ratificação da terceirização pelo STF.

Por: Artigo redigido por Adriano Muniz Garcia (*)
Com o advento da reforma trabalhista e da decisão do STF acerca da licitude da terceirização, observou-se no Brasil aumento significativo na constituição de Micro Empreendedores Individuais (MEI), o que implica seja realizada análise mais apurada sobre o tema.

A propósito, em abril de 2018, a Agência Brasil divulgou notícia segundo a qual o número de microempreendedores individuais cresceu 14,4% em fevereiro, em comparação ao ano de 2017. Em rápida pesquisa no Portal do Empreendedor nota-se que este número está em constante aumento e até o dia 09/03/2019 o Brasil contava com 8.048.944 inscritos no MEI.

O que tal conduta denota é que após a reforma trabalhista e a decisão do STF muitas empresas estão optando por contratar pessoas jurídicas ao invés de admitirem novos funcionários (regime da CLT).

Todavia, embora esta prática seja utilizada legalmente por muitos empresários nacionais, há circunstâncias em que ela é aplicada apenas para burlar a legislação trabalhista.

Isto porque o advento da terceirização da atividade versa tão somente sobre a licitude de se transferir parte da atividade – fim ou meio – de uma empresa para outra empresa, seja em virtude da redução de custos, da eficiência, da especialização ou de outros interesses empresariais.

Em sendo assim, permanece ainda vigente e usual a interpretação dada por vários juízes do trabalho acerca da simulação da constituição da pessoa jurídica quando realizada apenas para se afastar a incidência de tributos e de obrigações estipuladas pela CLT.

Consigne-se que a contratação lícita de uma terceirizada pressupõe que a prestadora de serviços é quem irá contratar, remunerar e dirigir a atividade de seus trabalhadores (terceirizados) e, não, a tomadora dos serviços.

Por oportuno, quando a tomadora dos serviços é quem dirige a atividade dos terceirizados incide ainda a hipótese específica do instituto da "contratação de empresa de trabalho temporário" disposta no art. 4º da Lei nº 6.019/1974, circunstância que implica na limitação temporal desta prática por 180 dias prorrogáveis por mais 90.

Ademais, logicamente, necessário que a pessoa jurídica contratada para exercer determinada atividade terceirizada possua capacidade técnica e econômica para tanto.

Logo, caso o tomador de serviços venha a dirigir a atividade do trabalhador terceirizado (elemento fático-jurídico essencial e estampado no artigo 3º da CLT), dando-lhes as ordens, colocando-os lado a lado com eventuais contratados diretos e exercitando a mesma atividade, na mesma jornada, sem qualquer diferença na prestação de serviços, poderá a relação jurídica ainda que formal (via contrato) ser desconstituída e declarada a relação de emprego.

É dizer, o empregador ao manter negócio jurídico com uma empresa para prestação de serviços não poderá fazer constar nesse vínculo os elementos da relação de empregatícia – pessoa física, pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade -, sob pena de restar caracterizada a condição de empregado travestida de outra etimologia, sendo que tal ocorre ainda que exista um instrumento contratual denominando o vínculo como "prestação de serviços", ante o postulado da justiça do trabalho da primazia da realidade fática.

Por fim, a possibilidade de contratação de trabalhadores como "pessoa jurídica" é expressamente vedada conforme o art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho que considera nulos todos os ajustes que visem afastar a aplicação da legislação trabalhista, quando presentes os requisitos da relação de emprego (arts. 2º e 3º, CLT).

Igualmente, a própria reforma trabalhista visa claramente coibir a precarização das relações de emprego por meio do fenômeno da pejotização ao, por exemplo, impor a quarentena de dezoito meses para a recontratação de trabalhadores via prestação de serviços, seja como sócios das contratadas ou como empregados da prestadora.

Em face de tais argumentos, nada obstante sejam inúmeros os benefícios estabelecidos pela reforma trabalhista, a figura do empregado não foi extinta, substituída ou esvaziada, devendo os empregadores atuarem com bastante parcimônia nas ocasiões de contratação de empregados e/ou pessoas jurídicas.

(*) Adriano Muniz Garcia é Sócio-proprietário do escritório Araújo, Muniz e Fernandes Sociedade de Advogado graduado em Direito na Universidade Federal de Minas Gerais, pós-graduado em Direito Tributário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), membro da Associação Brasileira de Direito Tributário Jovem (ABRADT), atuante nos ramos do Direito Civil e do Direito Tributário.

https://www.sindlocmg.com.br/artigos/o-fenomeno-da-pejotizacao-apos-a-reforma-trabalhista-e-a-ratificacao-da-terceirizacao-pelo-stf/

2.02 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 e 5ª feira	das 14h às 18h
	4ª feira	das 15h às 19h
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 e 6ª feira	das 14h às 18h
	4ª feira	das 15h às 19h
Terceiro setor		
Telefone: (11) 3224-5141 - E-mail: juridico4@sindcontsp.org.b		
Dr. Alberto Batista da Silva Júnior - OAB Nº SP 255.606	2ª, 5ª e 6ª feira	das 9h às 13h
	3ª feiras	das 14h às 18h
	4ª feiras	das 15h às 19h

2.03 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, atrás da Igreja Católica do Limão.

3.00 ASSUNTOS DE APOIO

3.01 CURSOS CEPAEC

PROGRAMAÇÃO DE CURSOS

AGOSTO/2019

DATA		DESCRIÇÃO	HORÁRIO	SÓCIO	NÃO SÓCIO	C/H	PROFESSOR
28	quarta	Bloco K	14h00 às 18h00	R$ 125,00	R$ 250,00	4	Antonio Sérgio
29	quinta	Trabalhando com Funções Lógicas no Excel	09h00 às 18h00	Gratuita para associados adimplentes e dependentes	R$ 250,00	8	Ivan Evangelista Glicério
30	sexta	Oficina de Abertura de Empresa	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Francisco Motta
30	sexta	Consultor Contábil e Financeiro	09h00 às 19h00	R$ 400,00	R$ 600,00	9	Nabil
30	sexta	Simples Nacional e MEI – Operações com ICMS, IPI e ISS	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Adriana Silva

*Programação sujeita às alterações
** Pontuação na Educação Continuada

www.SINDCONTSP.org.br
(11) 3224-5124 / 3224-5100
cursos2@sindcontsp.org.br

SETEMBRO/2019

DATA		DESCRIÇÃO	HORÁRIO	SÓCIO	NÃO SÓCIO	C/H	PROFESSOR
4	quarta	Classificação Fiscal de Mercadorias (NCM) e CEST	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Wagner Camilo
06	sexta	Oficina de Encerramento de Atos Societários	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Francisco Motta

10	terça	Consultoria Empresarial – aplicação na prática	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Braulino José
11	quarta	Contabilização da Folha de Pagamento	18h00 às 22h00	R$ 125,00	R$ 250,00	4	Fábio Molina
12	quinta	Empreendendo na carreira profissional em tempos de mudanças	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Camila Cruz
13	sexta	Reinf - DCTF WEB	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Antonio Sérgio
13	sexta	Oficina de Alteração de Atos Societários	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Francisco Motta
13	sexta	Formação de Auxiliares e Assistentes Contábeis	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Braulino José
16	segunda	Analista e Assistente Fiscal - Abordagem do ICMS, IPI, ISS, PIS E COFINS	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Wagner Camilo
16	segunda	Contabilização Na Prática - Empresa Prestadora de Serviço	09h00 às 18h00	R$ 225,00	R$ 450,00	8	Marcos Mota e Claudia Oliveira
19	quinta	Lucro Real Avançado	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Luciano Perrone
19	quinta	Gestão eficaz do tempo e produtividade pessoal do contador	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Sérgio Lopes
20	sexta	Simples Nacional e MEI – Operações com ICMS, IPI e ISS	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Adriana Silva
23	segunda	Cruzamento de Informações da Receita Federal do Brasil	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Wagner Mendes
24	terça	Ativo Imobilizado	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Fábio Molina
25	quarta	ISS - Retenção na Fonte e Regras para Prestadores e Tomadores de Serviços em Geral	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Wagner Camilo
26	quinta	Bloco K	14h00 às 18h00	R$ 125,00	R$ 250,00	4	Antonio Sérgio
26	quinta	Funções de Pesquisa e Referência no Excel	09h00 às 18h00	Gratuita para associados adimplentes e dependentes	R$ 250,00	8	Ivan Evangelista Glicério
27	sexta	Oficina de Abertura de Empresa	09h00 às 18h00	R$ 250,00	R$ 500,00	8	Francisco Motta

*Programação sujeita a alterações
** Pontuação na Educação Continuada

www.SINDCONTSP.org.br
(11) 3224-5124 / 3224-5100
cursos2@sindcontsp.org.br

3.02 GRUPOS DE ESTUDOS PRESENCIAIS - SINDCONTSP

Grupo de Estudos do Terceiro Setor e Contabilidade Pública

Às Segundas Feiras: com encontro quinzenal

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

Grupo de Estudos de Tributos e Obrigações

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.

CEDFC - Centro de Estudos e Debates Fisco Contábeis

Às Quartas Feiras:

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

GRUPO de Estudos IFRS e Gestão Contábil

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.

3.03 FACEBOOK

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

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