

## **Vitória dos Técnicos em Contabilidade**

O Conselho Federal de Contabilidade, tendo como base a Lei nº 12.249/2010 proíbe o Técnico em Contabilidade de fazer o seu registro. Juntamente, a nossa maior entidade age, novamente erroneamente, tendo o Conselho Federal obrigado os conselhos estaduais a cumprir esta lei essa com contornos inconstitucionais.

O Sinescontábil/MG colocou à disposição de todos os Técnicos em contabilidade, o Dr. Renato Aurélio Fonseca, OAB/MG nº 79.186, para impetrar a ação competente visando aferir o respectivo registro.

Veja a liminar abaixo.

"PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA FEDERAL DE 1º GRAU EM MINAS GERAIS

JUIZO FEDERAL DA 17ª VARA

Processo : 30979-98.2015.4.01 .3800

Autora : THAIS FERNANDA ROCHA

Réu: CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE MINAS GERAIS - CRC/MG

### **DECISÃO**

Está deferida a antecipação dos efeitos da tutela para determinar ao Presidente do Conselho Regional de Contabilidade ou a quem lhe fizer a s vezes que proceda ao registro profissional da autora como Técnico em Contabilidade, nível médio, independentemente da realização da prova de suficiência, expedindo-se a respectiva carteira profissional, atendidos os demais requisitos legais. Efetivamente, nesta primeira análise, divisa este Juízo a existência de verossimilhança das alegações da autora, bem como a presença de dano irreparável ou de difícil reparação a justificar a adoção da medida de urgência. Com efeito, embora a aprovação em exame de suficiência seja um dos requisitos necessários ao exercício da profissão contábil, todavia, o paragrafo segundo do art 12, do Decreto-lei n.º 9.295/46, na redação dada pela Lei n.º 12.249/2010, diferiu a eficácia da exigência para 1º de junho de 2015, quando o Conselho Regional de Contabilidade instituirá o referido exame. Exsurge, desde ai, forçoso reconhecer que todos os técnicos em contabilidade que venham a ser registrados no Conselho até 10 de junho de 2015 terão assegurado o direito ao exercício da profissão independentemente de avaliação prévia (exame de suficiência).

2. De fato, o documento de fl. 43 testifica que a autora buscou junto ao conselho de classe seu registro profissional em 22.03.2015, portanto, dentro do prazo limite previsto pela Lei n.º 12.249/2010.

3. Cite-se e intime-se o réu para conhecimento e cumprimento desta decisão, no prazo de 5 (cinco) dias
4. Contestada a ação, dê-se vista a autora para impugnação. Prazo de 10(dez) dias.
5. Após, intemem-se as partes para, querendo, especificarem provas, no prazo sucessivo de 10(dez) dias, primeiro a autora.
6. A vista dos elementos coligidos ao processo, está deferida a gratuidade judiciária.
7. Intime-se e cumpra-se.

CARLOS ALBERTO SIMÕES DE TOMAZ  
Juiz Federal"

**Fonte: SINESCONTABIL/MG - Por: Dr. Renato Aurélio Fonseca - 12/06/2015**

## **TST altera jurisprudência sobre prescrição de FGTS e equiparação salarial.**

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho aprovou, na última segunda-feira (9/6), a Resolução 198, que altera a redação da Súmula 6 (item VI) e da Súmula 362 e cancela a Súmula 434.

A Súmula 362, que trata do prazo prescricional relativo a FGTS, foi alterada em função de decisão do Supremo Tribunal Federal sobre a matéria, no Recurso Extraordinário com Agravo 709.212, com repercussão geral reconhecida.

Já a alteração da Súmula 6, que trata de equiparação salarial, decorre de decisão do Pleno, em abril de 2015, sobre os casos de equiparação salarial em cadeia. Na ocasião, decidiu-se encaminhar à Comissão de Jurisprudência e Precedentes Normativos proposta para elaboração de novo texto que tornasse expresso o entendimento já consolidado do TST.

Leia a nova redação dos verbetes:

### **SÚMULA 362. FGTS. PRESCRIÇÃO**

I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;

II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014.

### **SÚMULA 6. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT**

I – Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

II – Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.

III – A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação.

IV – É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita.

V – A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante.

VI – Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de diferença de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e os empregados paradigmas componentes da cadeia equiparatória, à exceção do paradigma imediato.

VII – Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.

VIII – É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

IX – Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

X – O conceito de “mesma localidade” de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana.

**Fonte: Revista Consultor Jurídico, 14.06.2015 e Clipping de Notícias Granadeiro 15/06/2015**

## **O e-Social é quase um enigma para os empresários.**

Seis anos atrás a Receita Federal decidiu criar a folha de pagamento digital para ter mais controle sobre os dados de trabalhadores informados pelas empresas. Era uma proposta simples, mas que acabaria se tornando embrião para o complexo e-Social.

O banco de dados que receberia apenas informações da folha de pagamento acabou crescendo, abrangendo também a escrituração digital de todas as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais –um monstro que necessita de cinco entes públicos para ser administrado (Receita, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Previdência Social, INSS e Caixa Econômica).

Também exigirá esforço do contribuinte para dar conta de todas as obrigações acessórias trazidas por ele. Para incluir um funcionário nesse banco de dados a

empresa precisará preencher 1.480 campos. Esse volume de informação exigido era ainda maior, quando os envolvidos na estruturação do e-Social perceberam que sua criação poderia sair do controle.

Há alguns meses o banco de dados foi rachado em dois, gerando o irmão menor do e-Social, que foi chamado de EFD-Reinf (Retenções e Informações Fiscais). Ele irá comportar informações sobre serviços prestados por Pessoas Jurídicas, cooperativas, informações sobre patrocínios a associações desportivas, pagamentos que não são provenientes de remuneração, como aluguel, entre outros dados.

“O e-Social estava ficando inchado e com a operacionalização muito complexa. Tinha informações sociais envolvidas com outras que não tinham esse cunho, por isso criamos um módulo paralelo, para deixar o e-Social mais lógico”, disse Paulo Magarotto, auditor-fiscal da Receita Federal que esteve nesta quarta-feira, na Associação Comercial de São Paulo (ACSP) explicando a empresários como lidar com essa nova realidade digital. O porte avantajado do e-Social torna difícil sua operacionalização, tanto que os responsáveis por desenvolver o banco de dados não se sentem seguros em cravar uma data para que seu uso seja obrigatório pelas empresas. Há uma estimativa prevendo sua obrigatoriedade para setembro de 2016, isso, para empresas que faturaram mais de R\$ 78 milhões em 2014. Para as demais empresas, seria apenas em 2017.

### CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO DO e-SOCIAL



Fonte: Receita Federal

Mas o histórico de lançamentos cancelados ao longo dos últimos seis anos tem deixado o empresário com o pé atrás em relação ao início da obrigatoriedade.

Magarotto justificou a demora dizendo que só faz sentido lançar uma plataforma tão ampla quando todos os envolvidos tiverem 100% de certeza de que ela funciona perfeitamente.

Independentemente do prazo para a obrigatoriedade, é importante que os empresários estejam familiarizados com a plataforma, porque ela exigirá mudanças drásticas no dia-a-dia contábil das empresas.

Embora o e-Social não altere as datas para as empresas cumprirem suas obrigações acessórias – a GFIP, por exemplo, continuará a ser entregue no dia 7 de cada mês -, ele elimina algumas obrigações, e cria outras tantas.

Como exemplo de nova obrigação acessória, ao contratar um empregado o contratante terá 48 horas para incluir os dados desse trabalhador no banco de dados. Caso contrário, poderá ser multado.

O e-Social não será muito tolerante com erros. O sistema limitará a quantidade de retificações que o contribuinte poderá fazer. Em outras palavras, ele exigirá uma melhor qualidade das informações enviadas pelo aos entes públicos.

Por outro lado, com os sistemas dos cinco entes públicos envolvidos com a plataformas interligados, o cruzamento dos dados enviados pelas empresas permitirá que incoerências nessas informações sejam facilmente identificadas.

O que é o e-Social

De maneira simplificada, o e-Social é um banco de dados que será abastecido pelos contribuintes com informações da folha de pagamento, com obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais. Por sua vez, os entes públicos acessarão nesse banco aquelas informações pertinentes às suas atribuições.

Trata-se de um dos braços do Sistema Público de Escrituração Digital (Sped). Todos aqueles que contratam mão-de-obra remunerada serão obrigados a se adequarem ao e-Social, sejam Pessoa Jurídica, entes públicos ou Pessoa Física. As regras também incluem empregadores domésticos.

Versão simplificada

Empresas com até sete funcionários, e empregadores domésticos, poderão usar uma versão simplificada do e-Social. Serão menos campos para serem preenchidos, mas não há grandes definições em relação a esta opção mais simples. “O que está sendo definido agora é o quanto esta plataforma será menor do que o e-Social completo”, disse Maragotto.

“Mas devemos ter novidades logo já que a lei complementar que regulamenta os direitos dos empregados domésticos já foi regulamentada”, completou o auditor fiscal.

A proposta é que a versão simplificada funcione em ambiente web, permitindo que a inserção dos dados dos empregados seja feita em uma página on-line, sem a necessidade de implantação da plataforma do e-Social.

**Fonte: Diário do Comércio, por Renato Carbonari Ibelli, 10.06.2015 e Clipping Granadeiro 15/06/2015**

## **Cumprimento do aviso prévio ainda gera debate nos tribunais**

Na inteligência do artigo 487, inciso II, da CLT, a parte da relação empregatícia que rescindir o contrato de trabalho, sem justa causa, deve informar acerca da resolução do contrato com antecedência mínima de 30 dias.

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, prevê em seu artigo 7º, inciso XXI, o direito ao “ao aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, nos termos da lei”.

Contudo, até 2011, não havia nenhuma lei regulando a proporcionalidade do aviso prévio, razão pela qual por anos restou pacífico o entendimento de que, independentemente do tempo de serviço prestado pelo empregado, o aviso prévio a

ser concedido seria de 30 dias, independente da parte que encerrou a relação empregatícia.

Dessa forma, caso o empregador optasse por rescindir o contrato de trabalho, sem justa causa, deveria ele informar ao empregado acerca da rescisão contratual com, no mínimo, 30 dias de antecedência. No mesmo sentido, caso o empregado decidisse por fim ao contrato de trabalho deveria ele informar ao empregador acerca de tal decisão, também com antecedência mínima de 30 dias.

Contudo, tendo em vista o ditame constitucional de que o aviso prévio deve ser considerado de forma "proporcional ao tempo de serviço", em 11 de outubro de 2011 o legislador infraconstitucional editou a Lei 12.506/2011, que determina que o aviso prévio será de 30 dias para aqueles empregados que prestaram até 1 ano de serviço ao mesmo empregador, devendo ser o aviso acrescido de 3 dias para cada ano de serviço prestado, até o limite de 90 dias.

Após a edição da referida lei, muito vem se discutindo acerca do cumprimento do aviso prévio por parte do empregado, observando a proporcionalidade do tempo de serviço prestado, uma vez que o legislador não tratou claramente da matéria.

Em uma primeira abordagem, verifica-se que parte da doutrina e jurisprudência entende que a regra da proporcionalidade somente seria aplicada para beneficiar o empregado. Ou seja, somente quando o trabalhador fosse dispensado sem justa causa seria aplicável a proporção e, mesmo assim, para o caso de aviso prévio indenizado, não podendo o empregador exigir, no caso de aviso prévio trabalhado, que o empregado trabalhe além dos trinta dias. Em caso de aviso prévio trabalhado, o que os defensores dessa tese entendem é que o empregado deve se ativar pelos 30 dias apenas e receber, como indenização, eventuais dias remanescentes.

Para os defensores dessa corrente, também não seria aplicada a proporcionalidade nos casos em que o empregado encerrasse, por iniciativa própria, o contrato de trabalho, também não se poderia exigir que ele cumprisse mais do que trinta dias.

A referida corrente embasa tal entendimento na premissa de que a interpretação da norma trabalhista deverá sempre ser realizada de forma mais benéfica ao empregado. Assim, na ausência de previsão legal considerando a proporcionalidade, também, para benefício do empregador, não se poderia exigir que o trabalhador trabalhasse além dos trinta dias, e nem requerer dele notificação prévia do distrato além desse período.

Por outro lado, há uma corrente que defende que a proporcionalidade deve ser aplicada tanto em benefício do empregado, quanto em benefício do empregador. Dessa forma, essa corrente entende que, caso o empregador rescinda o contrato de trabalho imotivadamente, poderá exigir que o empregado preste serviços durante todo o período de aviso prévio, não se limitando somente aos 30 dias, mas também, laborando 3 dias adicionais, por cada ano em que prestou serviço. Do mesmo modo, poderá o empregador exigir do trabalhador, em caso de pedido de dispensa, prévia notificação considerando o tempo de serviço, não se limitando aos trinta dias.

Os defensores de tal corrente, onde se incluem os autores, defendem que a lei 12.506/11 não previu nenhuma limitação quanto a observância da regra da proporcionalidade, nem especificou que ela se aplicaria somente ao empregador.

Além disso, há de se destacar que a referida lei não alterou ou revogou nenhum dos dispositivos previstos na CLT, tendo sua edição o intuito de somente regular a

aplicação da proporcionalidade ao aviso prévio, previsto na Constituição Federal. Diante disso, tendo em vista que a CLT é expressa ao afirmar que a parte, independentemente de ser o empregador ou empregado, que rescindir o contrato de trabalho, sem justa causa, deverá informar da resolução do mesmo com antecedência mínima de 30 dias, não há que se falar em alteração prejudicial da norma já estabelecida, razão pela qual deverá ser aplicada o comando legal tanto para o empregador quanto para o empregado.

Seguindo esse entendimento, o Tribunal Superior do Trabalho, em recente decisão, manteve acórdão prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região que, nos autos da reclamação trabalhista tombada sob o 108500-74.2013.5.17.0013, negou provimento ao recurso ordinário do reclamante, que pretendia a nulidade do aviso prévio, por entender que não poderia o empregador ter exigido o cumprimento de aviso prévio de 33 dias. O argumento do reclamante, rejeitado pelo TST, era de que tal exigência feria a regra da proporcionalidade, já que tal norma somente seria aplicável em favor do trabalhador.

O TST em sua decisão manteve na íntegra a decisão de segunda instância e asseverou, ainda, que o inciso XXI, do artigo 7º, da Constituição Federal "assegura o direito ao aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, porém não veda que o empregador possa exigir o cumprimento de todo o período."

Assim, ao nosso ver, analisando-se os argumentos apresentados por ambas as correntes, com base nos dispositivos legais que norteiam o instituto do aviso prévio, há de se considerar que, como bem entendeu a Suprema Corte Laboral, não tendo o legislador feito qualquer ressalva na lei 12.506/11, quanto a sua aplicação somente em favor do empregado, bem como considerando as regras de reciprocidade previstas no artigo 487, da CLT, a norma esculpida na lei em discussão deve ser aplicada a ambas as partes protagonistas do contrato de trabalho, sendo autorizado ao empregador requerer que o empregado cumpra o período de aviso prévio considerando, além dos 30 dias já praticados, os 3 dias adicionais por cada ano de prestação de serviço.

**Fonte: Revista Consultor Jurídico, por Daniel Santos e Trícia Maria Sá Oliveira, 15.06.2015 e Clipping Granadeiro 15/06/2015**

## **Governo faz plano B para aposentadoria**

O governo Dilma Rousseff já discute o texto de uma medida provisória ou projeto de lei para criar uma fórmula progressiva de cálculo das aposentadorias, apesar de a presidente ainda não ter decidido oficialmente se vetará a alternativa aprovada pelo Congresso, a chamada fórmula 85/95.

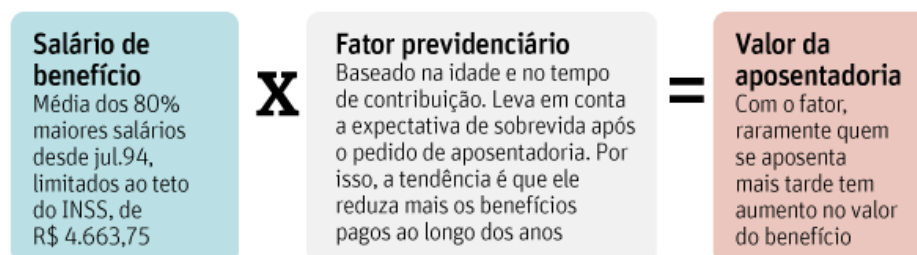
Uma das ideias é fixar como ponto de partida o próprio dispositivo 85/95, que seria elevado gradualmente até atingir 90/100. Tecnicamente essa nova soma da idade e do tempo de contribuição no momento da aposentadoria teria efeitos semelhantes para Previdência aos das regras atuais, do fator previdenciário.

## MUDANÇAS NA APOSENTADORIA

Governo estuda alternativas ao fator previdenciário e à fórmula 85/95 aprovada no Congresso

### COMO FUNCIONA O FATOR PREVIDENCIÁRIO

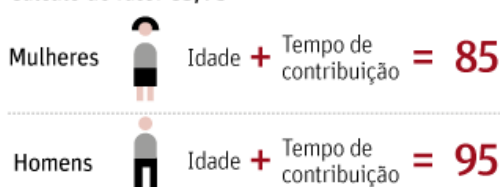
Valor do benefício é calculado segundo fórmula criada no governo FHC para desestimular aposentadorias precoces e frear o aumento dos gastos com a Previdência



### FÓRMULA 85/95

Garante a aposentadoria integral, sem a incidência do fator, para trabalhadores cuja soma de idade e tempo de contribuição atinjam 85 para mulheres e 95 para homens

#### Cálculo do fator 85/95



#### A proposta do governo

Governo discute o texto de uma medida provisória ou projeto de lei para criar uma fórmula progressiva de cálculo das aposentadorias



#### Prazo

A presidente Dilma tem até quarta-feira (17) para sancionar ou vetar a proposta aprovada no Congresso que criou a fórmula 85/95

Em reunião com as centrais sindicais nesta segunda-feira (15), o governo desistiu de apresentar essa nova proposta em substituição a um eventual veto da presidente à fórmula 85/95. Os sindicalistas resistem a qualquer proposta que não seja a sanção do texto aprovado pelos congressistas.

Pela fórmula 85/95, mulheres podem se aposentar quando a soma do tempo de contribuição e da idade atingirem 85, e homens, quando o resultado superar 95.

Como a mudança ameaça as contas da Previdência no médio e longo prazo, o governo pretendia acertar com as centrais uma alternativa, que seria encaminhada ao mesmo tempo em que o fator 85/95 seria vetado.

No entanto, segundo assessores presidenciais, o governo desistiu da ideia ao ser avisado de que as centrais não aceitariam outra proposta que não fosse a sanção, sem vetos, da fórmula 85/95.

A equipe optou, então, por apresentar aos sindicalistas cálculos de como ficarão as contas da Previdência se a nova regra passar a valer.

Durante o governo da petista, haveria economia de R\$ 12 bilhões. Depois, porém, os gastos começariam a aumentar, atingindo uma despesa adicional para Previdência de R\$ 3,2 trilhões até 2060.

#### Sanção

A presidente precisa sancionar (ou vetar) até esta quarta-feira (17) o texto aprovado pelo Congresso.



O discurso oficial, repetido o dia todo pelos ministros, foi o de que a presidente ainda não tomou uma decisão final sobre o veto. Reservadamente, porém, diziam que a tendência era de veto.

A reunião de quase duas horas entre governo e centrais sindicais ocorreu em clima de tensão. Depois de deixarem o encontro, os sindicalistas se mostravam irredutíveis em aceitar alternativa que não fosse a sanção.

“O governo não apresentou proposta nenhuma. Ele queria saber a opinião das centrais e não quis dizer a sua”, reclamou o presidente da CUT, Vagner Freitas.

“Queremos que o diálogo [com as centrais] siga independentemente da decisão que a presidente tomar. E ela ainda não tomou uma decisão”, afirmou o ministro Carlos Gabas (Previdência).

No encontro do governo, ficou decidido ainda que a proposta de fixar uma idade mínima por meio de emenda constitucional será discutida no fórum que debaterá mudanças na Previdência Social com os sindicalistas.

**Fonte: Folha de São Paulo, por Valdo Cruz, Marina Dias e Eduardo Cucolo, 16.06.2015 e Clipping Granadeiro 16/06/2015**

## Advocacia gratuita é regulamentada pela OAB.

A Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) deu um importante passo para estimular advogados a atuar de forma gratuita em favor de instituições sociais sem fins lucrativos ou pessoas que não têm recursos para contratar profissionais para consultoria, assessoria ou atuação judicial. No domingo, o Conselho Pleno da OAB incluiu a chamada atividade pro bono no texto do novo Código de Ética e Disciplina da entidade – em votação desde abril. O tema será regulamentado, ainda este ano, em provimento específico.

A atividade, que é praticada há mais de cem anos por advogados, enfrentava resistência de algumas seccionais da Ordem, como a de São Paulo e Alagoas, que limitavam a atuação de advogados somente à defesa de instituições sem fins lucrativos. A assessoria a pessoas carentes era vedada. Com isso, alguns profissionais tinham receio de exercer a advocacia gratuitamente, em defesa dos menos favorecidos, e sofrer um eventual processo disciplinar.

Agora a atividade estará prevista no artigo 30 do novo Código de Ética, com a seguinte redação: “No exercício da advocacia pro bono e ao atuar como defensor nomeado, conveniado ou dativo, o advogado empregará todo o zelo e dedicação habituais, de forma que a parte por ele assistida se sinta amparada e confie no seu patrocínio”.

A nova regra ainda proíbe o uso de pro bono para fins eleitorais ou políticos e para “beneficiar instituições que visem a tais objetivos”. Também veta que advogado atue de graça para fazer publicidade e captar clientes.

O presidente nacional da OAB, Marcus Vinicius Furtado Coêlho, ainda ressaltou que deve aprovar um provimento específico sobre o tema, para regulamentar a atividade, que classificou como nobre.

O texto aprovado neste domingo foi levado ao Conselho Pleno pelo Instituto Pro Bono, com apoio do Centro de Estudos das Sociedades de Advogados (Cesa).

Para a presidente do conselho do Instituto Pro Bono e coordenadora do grupo de advocacia comunitária do Cesa, advogada Flavia Regina de Souza Oliveira, do Mattos Filho Advogados, que acompanhou a sessão da OAB, a aprovação representa um passo muito grande para permitir claramente a advocacia pro bono.

“A aprovação esclarece de uma vez por todas que a atividade pro bono em si não é antiética. Mas sim uma atividade voluntária, eventual e gratuita, que pode ser exercida em favor das instituições sem fins lucrativos e de pessoas que não possam contratar advogados sem que isso seja prejuízo para seu próprio sustento”, diz Flavia. Com a redação, segundo a advogada, “foi privilegiado o acesso à Justiça para quem não consegue custear honorários advocatícios”.

Esse apoio à atividade pro bono poderá beneficiar, somente no Estado de São Paulo, cerca de 29 milhões de pessoas que dependem de assistência jurídica gratuita, segundo Marcos Fuchs, diretor executivo do Instituto Pro Bono. De acordo com ele, a Defensoria Pública com seus 600 integrantes e os advogados conveniados para prestar assistência judiciária não são suficientes para suprir a demanda. “É uma decisão histórica muito importante para o bem da advocacia pro bono e para a democracia, a favor da construção de um Estado de direito mais justo e igualitário”, afirma o advogado, que também participou da sessão na OAB.

A OAB já havia sinalizado que poderia apoiar essa atividade. Em junho de 2013, o presidente da entidade chegou a encaminhar ofício aos presidentes das 27 seccionais para suspender em todo o país as regras que limitavam a atividade de advocacia gratuita até que a OAB pudesse reunir sugestões para serem discutidas e aprovadas. Em São Paulo, o tema é tratado em resolução de 2002 que permitiu a advocacia pro bono apenas para auxílio de pessoas jurídicas sem fins lucrativos, do terceiro setor. Contra a norma, houve um movimento em 2013, com o apoio do Ministério Público Federal no Estado de São Paulo, que chegou a realizar audiência pública para discutir a restrição. A audiência reuniu juristas e advogados renomados, como o ministro Gilmar Mendes, os ex-ministros da Justiça Miguel Reale Júnior e José Carlos Dias e os criminalistas Antônio Cláudio Mariz de Oliveira e Alberto Zacharias Toron. Muitos deles disseram na época que já atuaram gratuitamente, mesmo com a proibição da OAB paulista.

Com a previsão no novo Código de Ética, segundo a advogada Flavia Oliveira, a discussão sobre essa limitação em São Paulo ficará superada.

**Fonte: Valor Econômico, por Adriana Aguiar, 16.06.2015 e Clipping Granadeiro de 16/06/2015**

## **Aprovado relatório da MPV 672/2015 - política de valorização do salário mínimo**

A Comissão Mista da Medida Provisória (MPV) nº 672/2015, que trata da política de valorização do salário mínimo até 2019, aprovou hoje o relatório do Senador João Alberto Souza (PMDB/MA).

O parecer do relator foi favorável à MPV 672/2015 e contrário às emendas apresentadas na Comissão Mista.

A MPV estende o prazo da política de valorização do salário mínimo até 2019 com a manutenção dos índices de correção vigentes:

- variação do INPC, calculado e divulgado pelo IBGE nos doze meses anteriores ao mês do reajuste;
- percentual equivalente à taxa de crescimento real do PIB, apurada pelo IBGE, para o segundo ano anterior ao do reajuste.

Determina que até 31 de dezembro de 2019, o Poder Executivo encaminhará ao Congresso Nacional Projeto de Lei dispendo sobre a política de valorização do salário mínimo para o período compreendido entre 2020 e 2023.

Esta política de valorização do salário mínimo considera a variação do crescimento real do Produto Interno Bruto - PIB de dois anos anteriores com a inflação acumulada no ano anterior.

A Medida será encaminhada para votações no plenário da Câmara e do Senado, e já entrará trancando a pauta. A MPV terá vigência até o dia 7 de agosto.

**Fonte : Novidades Legislativas Nº 43 • 16 de junho de 2015**

Filiada a:

