



BOLETIM ANO Nº 222 - ANO V
29 de Julho de 2015



Justiça rejeita demissão de sindicalistas

A Justiça do Trabalho tem arbitrado, em todas as instâncias, em favor de trabalhadores que alegam retaliação do empregador motivada por atividade em sindicatos.

O entendimento dos tribunais leva em consideração a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que prevê, por exemplo, a estabilidade trabalhista de dirigente sindical.

No mês passado, a América Latina Logística (ALL) foi condenada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) ao pagamento dos salários e demais direitos da data da dispensa até o final do período da estabilidade de um ferroviário demitido. Em maio, foi o Banco do Brasil (BB) que teve de indenizar e recompor o salário de um gerente-geral que perdeu o cargo após ter sido eleito diretor no sindicato dos bancários regional, conforme decisão do 1ª Vara de Trabalho de Jundiaí (SP). Nos dois casos, as empresas buscaram reverter a decisão.

De acordo com o ministro do TST, Renato de Lacerda Paiva, os acordos e convenções coletivas têm a natureza jurídica de contrato garantidos pela Constituição. “Uma vez celebrado o acordo, há que se respeitar suas cláusulas, bem como o contexto jurídico em que foram firmadas”, disse.

Relator do recurso do ex-funcionário da ALL, Paiva ressaltou a necessidade de se respeitar a vigência do acordo expressamente estabelecida entre sindicato e empresa, de janeiro a dezembro de 2009, “ainda mais em se tratando de instrumento coletivo garantidor e renovador de condição mais benéfica ao empregado”.

Caso

O ferroviário, admitido como operador de produção, tomou posse em abril de 2008 como membro da diretoria e do conselho fiscal do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas Ferroviárias de 2008 a 2011. Ele foi demitido em maio de 2009.

Em sua defesa, a ALL afirmou que, conforme a legislação vigente, apenas sete dirigentes teriam direito à estabilidade. Como o sindicato não forneceu a lista dos detentores do direito, não havia impedimento à dispensa.

O juízo de 1º grau julgou improcedente o pedido de reintegração, e o Tribunal Regional do Trabalho seguiu a decisão.

No recurso ao TST, o operário sustentou que o acordo coletivo assinado entre a categoria e a ALL em setembro de 2009 previa a manutenção, até dezembro, das cláusulas dos acordos vigentes até dezembro de 2008 – inclusive a que elevava para 20 os dirigentes com estabilidade. Isso o incluiria uma vez que o sindicato tinha 25 dirigentes e ele ocupava a 17ª posição. Ele argumentou ainda que as negociações que resultaram na assinatura do acordo tiveram início no curso da relação de emprego e do mandato sindical. Assim, para o relator, a demissão, em maio de 2009, se deu durante a vigência do acordo.

Fonte: Diário do Comércio, Indústria e Serviços, por Vanessa Stecanella, 24.07.2015
E Clipping Granadeiro 24/07/2015

MPT é contrário a PEC que reduz idade mínima trabalhista.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) apresentou parecer contrário à Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 18/2011 que prevê a redução da idade mínima de admissão ao trabalho para 14 anos. Em tramitação na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) da Câmara dos Deputados, essa e outras três PECs similares podem ser levadas, em breve, a votação, o que preocupa o MPT. O documento foi encaminhado pelo procurador Rafael Marques, no último dia 14.

De acordo com o parecer, “a PEC não pode prosperar pois viola cláusula pétrea, atinge a cláusula de vedação do retrocesso e ofende a dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil”.

Para o coordenador regional de Combate à Exploração do Trabalho de Crianças e Adolescentes (Coordinfância) em Pernambuco, o procurador do Trabalho Leonardo Osório Mendonça, a redução é absurda. “Estamos falando do que vamos reservar para nossos jovens: educação de qualidade ou trabalho indecente – que é o normalmente ofertado para crianças e adolescentes. Em tempos em que se discute e tenta-se implementar educação de qualidade e profissionalização, a proposta representa um retrocesso perigosíssimo e inaceitável”, disse.

Para os procuradores, permitir que as propostas venham a se tornar emendas constitucionais significa subverter todo o sistema de proteção de direitos fundamentais. De acordo com a constituição federal, só é permitido começar a trabalhar a partir dos 16 anos, exceto nos casos de trabalho noturno, perigoso, insalubre ou penoso ou das piores formas de trabalho, nos quais a idade mínima é de 18 anos. A Constituição admite, também, o trabalho a partir dos 14 anos, mas somente na condição de aprendiz.

Fonte: Ministério Público do Trabalho, 23.07.2015 e clipping Granadeiro 24/07/2015

PPE: Empresas devem firmar acordo coletivo com empregados para solicitar adesão.

A adesão das empresas ao Programa de Proteção ao Emprego – PPE está condicionada ao estabelecimento de um acordo coletivo específico. O documento será intermediado pelo sindicato laboral da categoria que representa a atividade econômica preponderante da empresa e, para ter validade, deverá ser registrado no sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (www3.mte.gov.br/sistemas/mediador). Uma comissão paritária, composta por representantes do empregador e dos empregados, acompanhará e fiscalizará o cumprimento das regras do Programa e do acordo.

A regulamentação foi efetivada pelo Comitê do Programa de Proteção ao Emprego (CPPE) através da Resolução N° 2, de 21 de julho de 2015, publicada na última quarta-feira (22), no Diário Oficial da União. A medida delimita os critérios do instrumento sindical coletivo, que deverá indicar o período pretendido de adesão ao PPE, o percentual de redução da jornada de trabalho – limitado a até 30%, com redução proporcional do salário – e os estabelecimentos ou setores da empresa a serem atingidos pelo Programa. A empresa precisa demonstrar ainda que foram esgotados os períodos de férias, inclusive coletivas, os bancos de horas, além de prestar informações econômico-financeiras que comprovem sua dificuldade temporária.

Será considerada em situação de crise econômico-financeira a empresa cujo Indicador Líquido de Empregos (ILE) for igual ou inferior a 1%. Apurado com base nas informações da empresa disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, o índice consiste no percentual representado pela diferença entre admissões e desligamentos, acumulada nos doze meses anteriores ao da solicitação de adesão ao PPE, em relação ao estoque de empregados.

Informações e posteriores alterações sobre prazos, setores abrangidos e percentual de redução da jornada e dos salários – bem como as prorrogações da adesão – devem ser registradas no sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego e submetidas à análise da Secretaria Executiva do CPPE. As alterações na relação de empregados abrangidos, no entanto, só serão encaminhadas à Secretaria Executiva do Comitê depois de aprovadas pela comissão paritária.

Empregados – Cabe à empresa fornecer, anexo ao acordo, a relação dos funcionários abrangidos contendo nomes, números de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Físicas (CPF) e no Programa de Integração Social (PIS) e demais dados necessários para o registro do acordo no MTE e o pagamento da complementação salarial feita pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Os participantes do PPE ficam proibidos de dispensar, arbitrariamente ou sem justa causa, os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida durante a vigência da adesão ao Programa. Após o término, o prazo de proteção do vínculo empregatício será equivalente a um terço do período de participação.

Nesse período, as aderentes não podem também contratar empregados para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas pelos trabalhadores abrangidos pelo Programa, exceto nos casos de reposição ou aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem na empresa – nos termos do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho – e desde que o novo empregado também seja abrangido pelo Programa.

Uma comissão paritária, composta por representantes do empregador e dos empregados abrangidos pelo PPE, acompanhará e fiscalizará a aplicação do Programa e o acordo.

Ministério do Trabalho e Emprego, 24.07.2015 e Clipping Granadeiro 24/07/2015

O que mudou nas regras para pedir o seguro-desemprego.

Doutrina

A Lei nº 13.134 trouxe algumas mudanças quanto às regras para o recebimento do seguro-desemprego. As principais mudanças dizem respeito ao aumento da quantidade mínima de salários recebidos pelo trabalhador para ter direito ao benefício. Além disso, na criação de uma regra escalonada, conforme a quantidade de solicitações, para a definição do número de parcelas a serem recebidas.

Quanto ao número de salários, antes bastava a comprovação do recebimento de seis salários para ter direito ao seguro-desemprego. A nova regra, porém, criou diferentes exigências, conforme a quantidade de solicitações do requerente.

Assim, na primeira solicitação, o trabalhador deverá ter recebido pelo menos 12 meses, nos últimos 18 meses anteriores à dispensa. Na segunda, é preciso ter recebido pelo menos 9 meses, nos últimos 12 meses; e na terceira, basta o recebimento dos últimos 6 meses. Observa-se, desse modo, que a regra se tornou mais rígida para duas primeiras solicitações.

A quantidade de solicitações também passou a definir o número de parcelas a serem recebidas. Da seguinte forma: na primeira solicitação, para se receber 4 parcelas, deverão ser provados no mínimo 12 meses de vínculo empregatício; Já para o recebimento de 5 parcelas, deverão ter ocorridos ao menos 24 meses de vínculo.

Na segunda solicitação, havendo ao menos 9 meses de vínculo, serão recebidas 3 parcelas; existindo pelo menos 12 meses, serão recebidas 4 parcelas; Já para receber 5 parcelas serão necessários ao menos 24 meses de vínculo.

Por fim, a partir da terceira solicitação, o recebimento de 3 parcelas dependerá da comprovação de no mínimo 6 meses de vínculo; o de 4 parcelas, de ao menos 12 meses; Já para receber 5 parcelas serão necessários pelo menos 24 meses.

Fonte: Exame.com, por Camila Pati, 24.07.2015

OAB/RJ realizará seminário sobre Direito Sindical



O Ministério Público do Trabalho, a advocacia e o Direito Sindical

16h | **Abertura**

Rita Cortez (presidente da Comissão Especial de Direito Sindical da OAB/RJ)

16h15 | **Honorários de êxito na assistência judiciária sindical**

Jefferson Calaça (ex-presidente e diretor da Abrat)

17h15 | **Cláusulas de contribuição assistencial nos acordos e nas convenções coletivas de trabalho**

Sayonara Grillo Coutinho (desembargadora TRT da 1ª região)

18h15 | **O procedimento administrativo do inquérito civil público e os efeitos jurídicos dos termos de ajustamento de conduta**

Carlos Augusto Sampaio Solar (procurador do MPT da 1ª região, vice coordenador nacional da Coordenadoria de Promoção da Liberdade Sindical)

19h | **Debates**

19h30 | **Coffe break**

**4 de agosto, 16h às 20h,
Plenário Evandro Lins e Silva**

Av. Mal.Câmara, 150 - 4º andar

Acesse as informações deste evento diretamente em seu smartphone.



Informações:

(21) 2272-2053 / 2054

ceds@oabrj.org.br

www.oabrj.org.br

Entrada franca | Vagas limitadas



Comissão Especial de
Direito Sindical (CEDS)

OABRJ

Reintegração do empregado e as consequências no contrato de trabalho.

Doutrina

A reintegração ao trabalho consiste em restabelecer a posse completa, ou seja, em devolver ao empregado o vínculo de emprego que lhe foi tirado pelo abuso de poder da empresa e com ele, todas as garantias contratuais havidas antes da demissão.

A reintegração do empregado pode ocorrer pelo próprio empregador ao observar que a demissão foi indevida. Também poderá ocorrer por determinação judicial ao verificar que o empregador excedeu seu poder diretivo demitindo injustificadamente o empregado que gozava de estabilidade no emprego, por exemplo.

Legalmente as empresas não precisam de justificativa para demitir o empregado, ou seja, a condição de empregador, determinada pelo art. 2º da CLT, assegura o direito potestativo de despedir o empregado sem justa causa.

No entanto, este poder não é ilimitado uma vez que a própria legislação dispõe de algumas situações em que os empregados são revestidos de proteção contra a demissão sem justo motivo.

As principais situações que asseguram aos empregados esta proteção são as de estabilidades legais (como CIPA, gestante, acidente de trabalho, dirigente sindical, entre outras), as de estabilidades por força de convenção coletiva de trabalho, bem como a garantia indireta do emprego em função das cotas mínimas de profissionais (deficientes físicos) que as empresas são obrigadas a manter no quadro de pessoal.

Considerando as garantias constitucionais da dignidade da pessoa humana e da função social do contrato, nada obsta que outras situações (dependendo do caso concreto analisado) possam ensejar a reintegração do empregado.

Tais previsões limitam o poder diretivo da empresa em agir de forma arbitrária na demissão de seus empregados, obrigando o empregador a indicar o justo motivo dentre os previstos no art. 482 da CLT. Se há necessidade de demitir um empregado estável, pressupõe-se que este descumpriu o contrato de trabalho, que deixou de arcar com suas obrigações na relação contratual (em algum dos motivos previstos no dispositivo legal) e, portanto, merece a justa causa.

Caso o empregador não indique fundamentadamente o motivo que justifique a justa causa ou se a penalidade aplicada for desproporcional ao ato falho cometido pelo empregado, o empregador estará sujeito a reintegrar o mesmo ao seu quadro de pessoal.

Por isso, antes de proceder a demissão arbitrária é preciso que a empresa verifique quais são os empregados que possuem estabilidade ou se o ato falho cometido enseja realmente a rescisão contratual por justo motivo, pois aplicar uma justa causa quando se deveria aplicar uma advertência ou suspensão, por exemplo, configura a aplicação de medida desproporcional.

O empregado demitido injustamente tem o direito à reintegração na empresa, devendo ser restabelecidas as garantias havidas antes do desligamento como salário, benefícios, cargo, férias integrais ou proporcionais, 13º salário entre outras, ou seja, anula-se a rescisão de contrato e o empregado volta a exercer suas atividades normalmente como se a rescisão não tivesse acontecido.

Caso haja um lapso temporal entre a rescisão de contrato e a reintegração do empregado, todo este período será contado como tempo de serviço para todos os efeitos legais (trabalhistas e previdenciários).

Neste caso, a empresa fica sujeita às seguintes obrigações:

- Pagar a remuneração (salário, vantagens, prêmios, médias de adicionais entre outras) de todo o tempo que o empregado ficou afastado, corrigidos monetariamente;

- Recolher (por competência) todos os tributos decorrentes deste pagamento como INSS, imposto de renda e FGTS;
- Conceder eventual reajuste salarial que tenha ocorrido neste período;
- Computar este período como tempo de trabalho para efeito de férias e 13º salário. Caso a empresa tenha recolhido a multa de 40% do FGTS (no caso de demissão sem justa causa), poderá ser feito o pedido de devolução do valor para a CAIXA, corrigido monetariamente.

Considerando que a empresa tenha realizado a anotação da baixa na CTPS, esta anotação deverá ser anulada. Como não há determinação legal de como proceder nesta situação, a empresa poderá utilizar a parte de “anotações gerais” da CTPS, informando que a rescisão foi anulada em razão da reintegração e indicando a página onde consta a baixa indevida.

Ao lado da data da baixa na parte de “contrato de trabalho”, inserir uma observação indicando a página da ressalva em “anotações gerais”, como, por exemplo, “Vide fls....”.

Os pagamentos decorrentes da rescisão de contrato como férias indenizadas, 13º salário ou outras garantias previstas em acordo ou convenção coletiva de trabalho poderão ser compensadas da remuneração que o empregado reintegrado terá direito a receber durante o período em que esteve afastado.

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

Fonte: Guia Trabalhista, por Sergio Ferreira Pantaleão (*), 22.07.2015

Lei de cotas: MTE fixa metas de fiscalização diferenciadas por estado

O Departamento de Fiscalização do Trabalho, da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), fixou a partir deste ano, metas obrigatórias de fiscalização diferenciadas por estado, a fim de garantir que as empresas que contrataram funcionários pela Lei de Cotas, mantenham esses trabalhadores no seu quadro de empregados. A medida foi fundamental para que alguns estados do país, como o Rio Grande Sul, Espírito Santo e Santa Catarina, não só aumentassem o cumprimento da legislação, mas mantivessem os empregos.

As metas diferenciadas foram fixadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a partir dos dados do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) e visam coibir as demissões. A ação dos auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), foi fundamental para garantir que mais de 305 mil pessoas com deficiência, estivessem, em 2013, no mercado, nas empresas que estão obrigadas pela legislação. Os números alcançam mais de 350 mil pessoas, quando computadas empresas públicas de regime estatutário e as que contratam de forma espontânea.

De acordo com dados da RAIS de 2013, no Brasil a Lei de Cotas, que comemora 24 anos nesta sexta (24), alcançou 37,58% de preenchimento do percentual das vagas reservadas para as pessoas com deficiência. Por estado e seguindo a proporcionalidade, as empresas do Rio Grande do Sul aparecem em primeiro lugar nas ações de inclusão social e manutenção destes empregos, chegando a 52% de cotas cumpridas. Em seguida estão o Espírito Santo (47%); Santa Catarina (45%); São Paulo (45%) e Ceará (44%). Em números absolutos o estado de São Paulo lidera com 111.2013 pessoas com deficiência empregadas, em função de ter maior potencial de inclusão. Segundo a auditora fiscal do trabalho (AFT), Fernanda Maria Di Cavalcanti, as ações de fiscalização foram importantes ferramentas para a inserção no mercado de trabalho, das pessoas com deficiência. “ O artigo 93, da Lei 8.213, conhecido com Lei de Cotas, prevê

não só a reserva de vagas, mas também que a empresa não pode demitir uma pessoa com deficiência, sem admitir outra, se a cota dela não é cumprida. Analisando o número de admitidos e demitidos, percebemos que havia um grande percentual de admissões, mas também de demissões, resultando em um saldo positivo pequeno, a cada ano. Enquanto ocorria a fiscalização, as empresas cumpriam a cota e contratavam, mas quando encerrava a fiscalização, demitiam. Então nos baseamos nas experiências de alguns estados, que já fiscalizam a demissão da pessoa com deficiência e onde constatamos um percentual significativo de cotas preenchidas.”

A intenção da fiscalização do MTE, não é apenas inserir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas garantir sua manutenção e sua progressão no emprego, com igualdade de oportunidades. Segundo Fernanda Maria Di Cavalcanti, a fiscalização é responsável direta, a cada ano, por pelo menos 30% da inclusão das pessoas com deficiência, que ingressam no mercado de trabalho. “ É uma contribuição imensa, mas o ideal seria que as empresas não precisassem ser fiscalizadas para cumprir seu papel social” .

Os maiores desafios para a fiscalização estão em estados como Tocantins, onde o percentual de pessoas com deficiência mantidas no emprego é de apenas 15%. Em seguida, estão Acre (15%); Amapá (16%); Maranhão (17%) e Roraima (18%). A legislação determina que a partir de 100 empregados, a empresa reserve pelos menos 2% de suas vagas, para pessoas com deficiência. De 201 a 500 empregados, o percentual é de 3%. De 501 a 1.000 empregados, o percentual é de 4% e acima de mil, 5%. As empresas também precisam garantir acessibilidade para esses trabalhadores. Em janeiro de 2016, entra em vigor a Lei da Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), sancionada pela Presidência da República, no dia 6 de julho deste ano.

Fonte: Informativo Siscontábil 27 de julho, 2015

Perguntas e Respostas – ECF

1. Arquivo da ECF
Para gerar um arquivo da ECF – Escrituração Contábil Fiscal, crie a ECF no programa (Arquivo/Criar), preencha os dados principais e clique em Ferramentas/Exportar Escrituração.

2. Recuperação de ECD – Escrituração Contábil Digital – Sem Mapeamento para o Plano Referencial

Para que não seja necessário digitar todo o mapeamento para o plano referencial na ECF, no caso de recuperação de dados da ECD sem o respectivo mapeamento, pode ser seguido o procedimento abaixo:

1) Importar a ECF.

2) Recuperar ECD, marcando a opção “ Utilizar os dados recuperados da ECD para preenchimento do balanço e/ou DRE” . Com essa opção marcada, o programa da ECF copiará as informações para o bloco J e K, mas não calculará o balanço patrimonial e a DRE, pois não existe mapeamento. Os dados dos registros K155 e K355 estarão de acordo com a ECD.

3) Importar somente o bloco J da ECF com o mapeamento correto. O programa da ECF incluirá o mapeamento nos registros K155 e K355 e, conseqüentemente, calculará o balanço patrimonial e a DRE utilizando os saldos da ECD e o mapeamento da ECF.

3. Recuperação de ECD Com Encerramento do Exercício Diferente dos Encerramentos da ECF

Os encerramentos do exercício na ECF seguem o período de apuração do tributo. Por exemplo, se a empresa é do lucro presumido, os encerramentos do exercício da ECF serão trimestrais.

Caso a ECD recuperada tenha encerramento diferente (por exemplo, a ECD recuperada

tenha apenas um encerramento anual), no momento da validação no programa da ECF, poderá aparecer uma mensagem de advertência, com o valor da diferença entre os saldos finais credores e os saldos iniciais credores. Nesse caso, a pessoa jurídica poderá ajustar os saldos por meio de alteração no registro K155 (alteração de saldo de uma ou mais contas).

Também há a opção de criar uma nova conta do plano de contas da pessoa jurídica (J050) para fazer o ajuste. Contudo, neste caso, também será necessário fazer o mapeamento desse conta para o plano de contas referencial (J051).

4. Registro do Prejuízo Fiscal do Período na Parte B do e-Lalur
Quando ocorrer um prejuízo fiscal no período (Registro M300), o procedimento a seguir é:

- Criar uma conta de Prejuízos Fiscais de Períodos Anteriores no registro M010.
- Registrar o saldo do prejuízo fiscal do período no registro M410 (Colocar o indicador de lançamento como “ PF” – Prejuízo do Período).

Observação: Se houver compensação de prejuízos fiscais em períodos posteriores, deve ser utilizada essa conta criada na parte B para compensação no registro M300 (Linhas de código 173 e 174 do M300), com tipo de relacionamento “ 1” (com conta da parte B).

5. Registro da Base de Cálculo Negativa da CSLL do Período na Parte B do e-Lacs
Quando ocorrer uma base de cálculo negativa no período (Registro M350), o procedimento a seguir é:

- Criar uma conta de Base de Cálculo Negativa de Períodos Anteriores no registro M010.
- Registrar o saldo do prejuízo fiscal do período no registro M410 (Colocar o indicador de lançamento como “ BC” – Base de Cálculo Negativa da CSLL) .

Observação: Se houver compensação de base de cálculo negativa da CSLL em períodos posteriores, deve ser utilizada essa conta criada na parte B para compensação no registro M350 (Linhas de código 173 e 174 do M350), com tipo de relacionamento “ 1” (com conta da parte B).

Em tempo: foi publicada a versão 1.0.4 da Escrituração Contábil Fiscal (ECF) com a correção de erros da versão anterior. Somente essa versão deve ser utilizada para a transmissão dos arquivos da ECF.

Fonte: Informativo Siscontábil 27/07/2015

PLR é vantajosa mesmo em períodos de crise.

Em meio à crise econômica, muitas empresas repensam a adoção do programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR). A recomendação de especialistas é manter o plano para engajar funcionários, mesmo com uma lei abrangente e sujeita a brechas .

O advogado do Aidar SBZ Caio Taniguchi explica que é preciso traçar metas realistas e tomar cuidado ao celebrar acordos para não cair em autuações do fisco e até ações trabalhistas. “A PLR continua sendo vantajosa, mas poucas empresas conhecem a verdadeira complexidade do tema”, afirma o especialista.

Na visão de Taniguchi, a legislação da PLR é enxuta e deixa margem para diferentes interpretações pela Receita Federal. “Hoje, dificilmente um plano não é questionado e autuado”, diz.

O advogado cita o caso da Randon, que estabeleceu uma PLR única para os funcionários de todas as empresas do grupo. A companhia foi autuada pela Receita Federal, que alegou que o programa deveria ser individual.

A Randon levou recurso ao Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (Carf), que cancelou a autuação. “O órgão entendeu que o resultado da Randon é consolidado e reflete a meta de um grupo econômico”, explica Taniguchi.

Ele salienta que existem boas decisões no Carf, que hoje possui uma equipe altamente técnica. “Temos visto muitas decisões surpreendentes no órgão”, pontua.

PLR x bônus

Taniguchi explica que as empresas preferem adotar a PLR porque, diferentemente do bônus, não há recolhimento de encargos trabalhistas e contribuições previdenciárias.

Segundo o advogado, existem três tipos de acordos para uma PLR. O mais comum é a convenção coletiva. “Como esse tipo de negociação não permite metas individualizadas, que incentivam mais o funcionário, as empresas tendem a adotar mais um acordo concomitantemente”, diz. Ele ressalta que a legislação permite assumir no máximo dois tipos de acordo ao mesmo tempo.

O especialista alerta que a PLR não é uma obrigação da empresa, mas muitas vezes é encarada como tal. “Principalmente em momentos de crise, quando as companhias reavaliam a adoção da PLR, alguns sindicatos usam o plano como moeda de troca”, destaca.

Por esse motivo, o advogado observa que a escolha da negociação depende muito da relação entre funcionários e empresa. Um caso típico é o da cadeia automotiva, que tradicionalmente adota tanto a convenção coletiva como um acordo coletivo para PLR.

Mas nos últimos dois anos, essa indústria tem enfrentado quedas sucessivas com consequentes demissões. E a negociação da PLR tem sido, muitas vezes, motivo de entrave.

“Há sindicatos que encaram a PLR como salário, mas a medida é apenas um incentivo à produtividade”, diz Taniguchi.

E esse é exatamente o ponto que a Mercedes-Benz ressalta para acertar a PLR de seus funcionários. “A montadora e seus colaboradores têm a visão clara de que a PLR é consequência do cumprimento de várias metas, em especial de produção e vendas”, informou a empresa alemã através de sua assessoria de imprensa.

No ano passado, a montadora conseguiu negociar uma PLR para 2015 sob acordo coletivo. Mas no acumulado do primeiro semestre, o mercado amargou queda de quase 50% das vendas. “É importante a compreensão acerca dos diferentes momentos que a empresa possa passar. Com essa sincronia, chega-se a uma alternativa que atenda o interesse de todos”, diz a Mercedes.

Fonte: Diário do Comércio, Indústria e Serviços, por Juliana Estigarríbia, 28.07.2015

Programação Preliminar e Inscrições , já estão sendo divulgadas pelo CRC/RJ para a 57ª Convenção de contabilidade do Estado do Rio de Janeiro



As inscrições para a 57ª Convenção de Contabilidade do Estado do Rio de Janeiro, que será realizada de 22 a 24 de outubro de 2015, já estão abertas e a programação preliminar Veja aqui.

Inscrições

PERIODO	PROFISSIONAL	ESTUDANTE	ACOMPANHANTE	OUTROS
01/06 a 31/07/2015	R\$ 420,00	R\$ 240,00	R\$ 240,00	R\$ 460,00
01/08 a 30/09/2015	R\$ 480,00	R\$ 280,00	R\$ 280,00	R\$ 520,00

Inscrição como estudante:

- Apenas estudantes de graduação
- Faz-se necessário apresentação de comprovante de matrícula no credenciamento do evento dentro do prazo de validade
 - No valor da inscrição não esta incluso a Hospedagem
 - A inscrição inclui: -• Acesso às palestras, à exposição e a todos os eventos da Convenção;• Material do participante; • Coffee breaks;• Coquetel de Abertura;• Acompanhantes têm acesso apenas à área de exposição e ao Coquetel de Abertura
 - A inscrição só estará confirmada após o pagamento do boleto e poderá ser paga em até 3 vezes.
 - Todos os participantes deverão usar crachá em todos os eventos.

Programa Preliminar

22 OUTUBRO – QUINTA-FEIRA

14h – Abertura do Fórum da Mulher Contabilista

14h15 – As diversas responsabilidades de ser Presidente

Talk show com presidentas dos CRCs

15h30 – Superação e Resultados Sensacionais

Palestrante: Adriana Albuquerque

16h30 – Encerramento do Fórum da Mulher

17h – Abertura Solene da 57ª Concerj

17h30 – Realização da Milésima Plenária do CRCRJ

18h30 – Palestra Magna: Contabilidade e Democracia

20h – Coquetel de Abertura

23 DE OUTUBRO – SEXTA-FEIRA

15h – Palestra Simultânea – Segurança da Informação 9h30 – Abertura do Seminário de Contabilidade na Área Pública

10h – Palestra Plenária: A importância da contabilidade como instrumento de transparência na gestão pública

12h – Encerramento do Seminário de Contabilidade na Área Pública

Início da 57ª Concerj

14h – Palestra Plenária: Esclarecimentos sobre o COAF

14h – Palestra Simultânea – Área Pública – Observatório Social

15h – Palestra Plenária – Educação Financeira

Palestrante: **Luis Carlos Ewald – Sr. Dinheiro** (do Programa Fantástico da Rede Globo)
com baixo custo

Palestrante: **Paulo Pagliusi** – Ph.D in Information Security, CISM

16h15 – Apresentação da peça de teatro Ensino em cena – Orçamento Familiar

17h – Intervalo de coffee break e rodada de negócios

17h30 – Palestra Plenária – Dialogando com o Fisco

17h30 – 18h30 – Palestra Simultânea 3 – A Perícia Judicial e o novo CPC

Palestrante: **Desembargador João Zivaldo Maia**

18h30 – Palestra Plenária – Transparência X Corrupção – Uma Visão Integral da
Sociedade Civil

Palestrante: **Jesús Lizcano** – Presidente do Instituto Internacional de Transparência

19h30 – Palestra Plenária: Muito além dos números: os desafios para a Contabilidade
(2015-2030)

Palestrante: **Dr. Edgard Bruno Cornacchione Junior** – Professor da Faculdade de
Economia,

Administração e Contabilidade da USP

20h30 – Encerramento

24 DE OUTUBRO – SÁBADO

9h – Palestra Plenária – Grande Painel Sobre Sped Fiscal e Contábil e E- social

Palestrantes: **Marcio Tonelli** – Especialista em SPED

Luiz Tutomu – Especialista em EFD ICMS/IPI

José Nilton Loureiro – Gerente da Filial do Fundo de Garantia Rio de Janeiro da Caixa

9h30 – Palestra Simultânea: Programa de Educação Continuada para Contadores e
Auditores Preparadores das demonstrações Contábeis das S/A

11h – Intervalo de coffee break e rodada de negócios

11h30 – Palestra de Encerramento: Violência contra o cidadão

Palestrante: **Deputada Estadual Martha Rocha**

12h30 – Encerramento Solene da 57ª Concerj

Maiores Informações e Inscrições: site www.57concerj.com.br

e-mail :concerj57@crerj.org.br

Fonte: Informativo CRC/RJ

Filiada a :

