# REVISTA OTT

## DIREITO, NEGÓCIOS E CONTABILIDADE

01ª ED. 2020/01

OTT CONTABILIDADE

# EDITORIAL

2020/01

**REVISTA OTT**

**Periodicidade: Semestral**

**DIREITO, NEGÓCIOS E CONTABILIDADE**

**DEUSMAR JOSÉ RODRIGUES**
**DORIVALDO TEODORO DOS SANTOS**
**JEAN VALENS VELOSO RODRIGUES**
**YURI VALENS VELOSO RODIRUGES**

**Sócios**

**JEAN VALENS VELOSO RODRIGUES**

**Projeto Gráfico e Diagramação**

# SUMÁRIO


- Apresentação 04

I - SEÇÃO DIREITO

- O Ambiente e o Clima Organizacional 05
- Tempo de Serviço Efetivo 07
- Rescisão do Contrato de Trabalho 10
- Distrato do Contrato de Trabalho 12
- Rescisão por Justa Causa 18
- Motivos ensejadores da Justa Causa 20

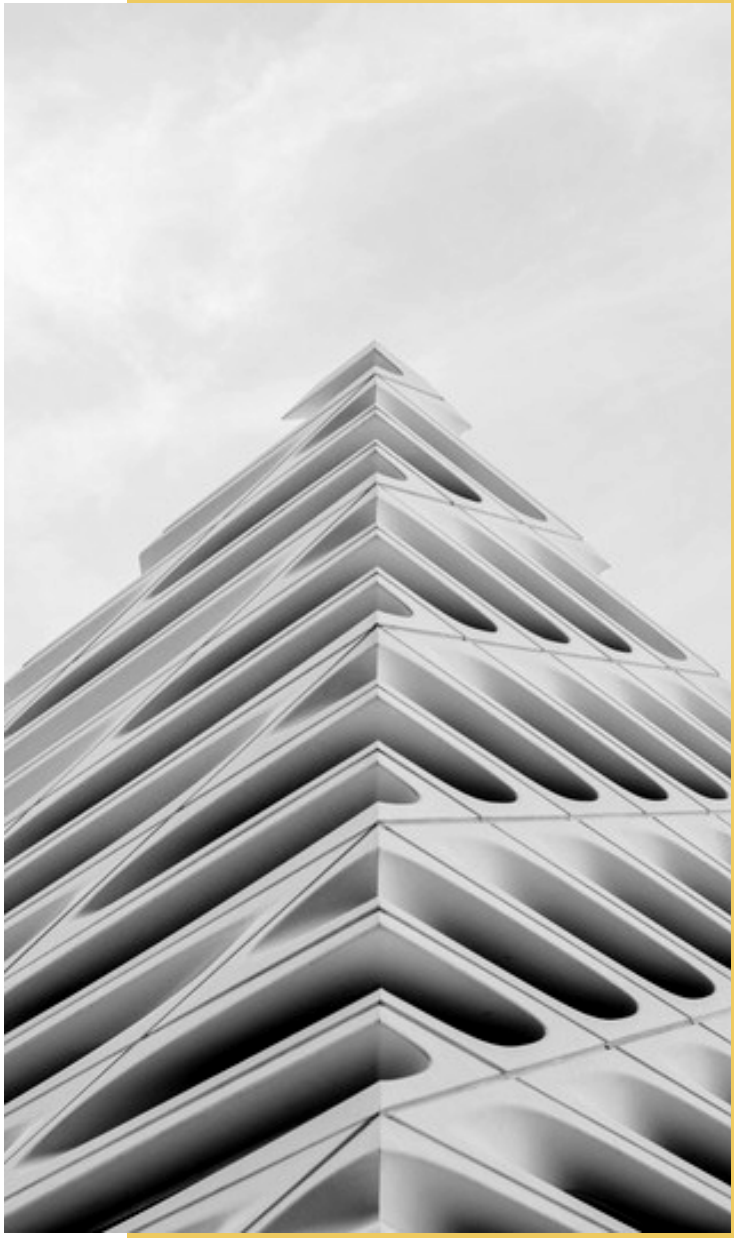
II - SEÇÃO NEGÓCIOS

- Desacelerar é preciso 29
- Desperte o Milionário que há em você 32
- Livre-se das Dívidas 36

III - SEÇÃO CONTABILIDADE

- Depreciação de Bens 40

- A OTT Contabilidade 43

# CONHECIMENTO

## AO SEU ALCANCE!

**Nosso intuito é auxiliar o processo de propagação do Conhecimento para o máximo de pessoas possíveis.**

**Sabemos que o desenvolvimento tecnológico facilita bastante o acesso à informação e, também, queremos deixar nossa contribuição ao constante processo de aprendizagem.**

**Acompanhamos a marcha da era digital e buscamos compartilhar o conhecimento de forma moderna, arrojada e dinâmica, que minimize tempo e ofereça eficácia.**

**Nosso objetivo é atender às necessidades de cada um com qualidade e satisfação.**

**Nossa revista tem o propósito de:**

## Agregar valor à vida das pessoas através do Conhecimento

**Jean Valens Veloso Rodrigues**
**Sócio-Administrador**

# O AMBIENTE E O CLIMA ORGANIZACIONAL

**Jean Valens V. Rodrigues**

O ambiente organizacional pode ser definido como o conjunto de fenômenos que influenciam o comportamento das pessoas dentro das organizações. Sendo que os fatores ambientais afetam diretamente as escalas de operações dos colaboradores. Essas alterações ambientais afetam de forma real e/ou potencial das empresas.

Já o clima organizacional tem a ver "com a parte intangível, ou seja, com as sensações, emoções geradas pelas relações no ambiente de trabalho e por como o profissional percebe e avalia a empresa." (MARQUES, José Roberto, 2015). Logo, este está vinculado ao conjunto de valores, costumes e modos de comportamento, formais e informais, existentes em uma organização.

Deste modo, o clima organizacional são os aspectos
internos das empresas que ocasionam diferentes condições de motivação aos seus colaboradores. Sendo assim, a qualidade do ambiente organizacional sempre deve ser saudável e notado pelos colaboradores, pois este influencia diretamente no comportamento dos mesmos.

# O AMBIENTE E O CLIMA ORGANIZACIONAL

**Jean Valens V. Rodrigues**

As empresas devem prezar pelo grau de satisfação dos colaboradores, se estes estão com suas expectativas atingidas ou superadas.

Sabe-se que quando o clima é saudável predominam atitudes boas e positivas, o que pode ser facilmente percebido nos modos e procedimentos adotados pelos colaboradores no momento da concretização ou procrastinação de um trabalho.

Para que o clima seja avaliado, pode-se utilizar uma pesquisa que identifique e analise as atitudes e padrões de comportamento dos colaboradores, com o objetivo de desenvolver políticas de ação e correção de problemas.

Portanto, o clima organizacional é de extrema importância para que as empresas mantenham sua atividade operacional e a preservação de seu bom desempenho, pois é evidente que o clima saudável proporciona o crescimento nas contribuições individuais, que por conseguinte gera um benefício às organizações.

# TEMPO DE SERVIÇO EFETIVO

**Jean Valens V. Rodrigues**

Muitos confundem tempo de serviço com o tempo de serviço efetivo, sendo necessário explicar brevemente o conceito de cada qual. O primeiro se refere ao lapso total de vigência de um contrato de trabalho. Já o segundo se equivale, salvo disposições legais em sentido contrário, a todo o período (horas, dias, semanas, meses e anos) em que o empregado esteja trabalhando ou à disposição da empresa, esperando ou executando ordens.

O ultimo conceito apresentado, antes da reforma trabalhista, significava que todo o período em que o empregado ficava à disposição da empresa era considerado como labor, mesmo nos casos em que este não estava, de fato, trabalhando. Os casos mais comuns eram o tempo que os empregados levavam para tomar o café da manhã, fornecido pela empresa, antes do início da jornada de trabalho, ou o tempo a mais que ficavam na empresa, após o final do expediente, enquanto esperavam a chuva passar.

Tinha-se como entendimento que, pelo fato de estar dentro da empresa, o empregado estava disponível perante o empregador e, assim, tinha o direito de receber por tal período. Era bastante comum alguns colaboradores montarem banco de horas, decorrentes desse período a mais no local de trabalho, ou receberem hora extra. Esses fatos causavam vários questionamentos.

**O empregado só possui o direito de receber pelo serviço efetivo se, de fato, está sob ordens ou as aguardando, não precisando, necessariamente, que o serviço seja prestado. Este tempo se conhece por "sobreaviso".**

O sobreaviso consiste nas ocasiões em que o empregado, após o final do expediente, permanece à disposição do empregador para o desempenho de alguma atividade.

O serviço efetivo pago ao empregado sempre integrou seu salário. É um dos fatores que oneram a folha de salários das empresas, uma vez que refletem na contribuição previdenciária patronal paga por elas, além de aumentar a remuneração sem a correspondente prestação de serviços.

Sabemos que Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) tem o escopo de proteger (regular) as relações do trabalho entre empregadores e empregados, isso não há discordância. Contudo, para que tal finalidade seja alcançada, os legisladores devem atender aos anseios da sociedade, não podendo visar interesses pessoais, e se atentar para realidade social e econômica (seja do País, Estado ou Município).

No entanto, devemos observar que o empregador sempre visa a economia, seja através da gestão de seu departamento fiscal e/ou pessoal (responsável em gerir os colaboradores). É evidente que as empresas estão constantemente analisando o regime de tributação que estão sujeitas, bem como a forma de remunerar seus empregados, de modo a minimizar os custos e despesas.

De tal modo, a Reforma Trabalhista teve a finalidade de descaracterizar, como tempo à disposição do empregador, o lapso temporal em que o empregado permanece nas dependências da empresa para praticar atividades particulares, desde que não seja por ordem patronal.

Este lapso temporal não será somado à jornada de trabalho do empregado e não integrará o seu salário. Contudo, o rol de incisos apresentados no § 2º do art. 4º é marcadamente exemplificativo, e não taxativo, por não esgotar as ocorrências
fáticas.

Recomenda-se, para que se evitem discussões judiciais e a obrigação em pagar pelo serviço efetivo, que o empregador se abstenha de proferir ordens que restrinjam a liberdade de locomoção do empregado, tais como pedir que o colaborador adiante o trabalho do dia seguinte já que, após o final do expediente, está esperando que as condições climáticas melhorem para que possa ir embora.

**O mais apropriado é o empregador compreender que uma vez findada a jornada de trabalho, o empregado está liberado para exercer suas atividades particulares. Deste modo, deixam de ser consideradas como tempo de serviço efetivo a busca pela proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como permanecer no local de trabalho para exercer atividades particulares (exemplo: práticas religiosas; descanso; lazer; estudo; alimentação, etc.).**

**Merece destaque que, de acordo este regramento, quando a empresa determinar que a troca de roupa ou uniforme seja realizada em suas dependências, este lapso temporal será considerado como tempo de serviço efetivo. Afinal, consiste em uma regra estabelecida, unilateralmente, pelo empregador a seus empregados.**

**Em sentido contrário, temos que, se ao empregado for facultado o direito de chegar à empresa e/ou ir embora de uniforme, e decide trocar de roupa, o período que ele leva para se trocar não será computado à sua jornada de trabalho.**

**Restringir o conceito do tempo de serviço efetivo é salutar, tanto para o empregado, que evitará passar por dissabores, quanto para a empresa, que poderá gerar uma maior economia em sua folha de salários e na contribuição previdenciária patronal. Igualmente, se espera que os serviços e produtos possam sofrer o impacto da redução de gastos.**

***Art. 4º- Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. § 2o Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1o do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:***
***I - práticas religiosas; II - descanso; III - lazer; IV - estudo; V - alimentação;***
***VI - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal;***
***VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.***

# RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

## Jean Valens V. Rodrigues

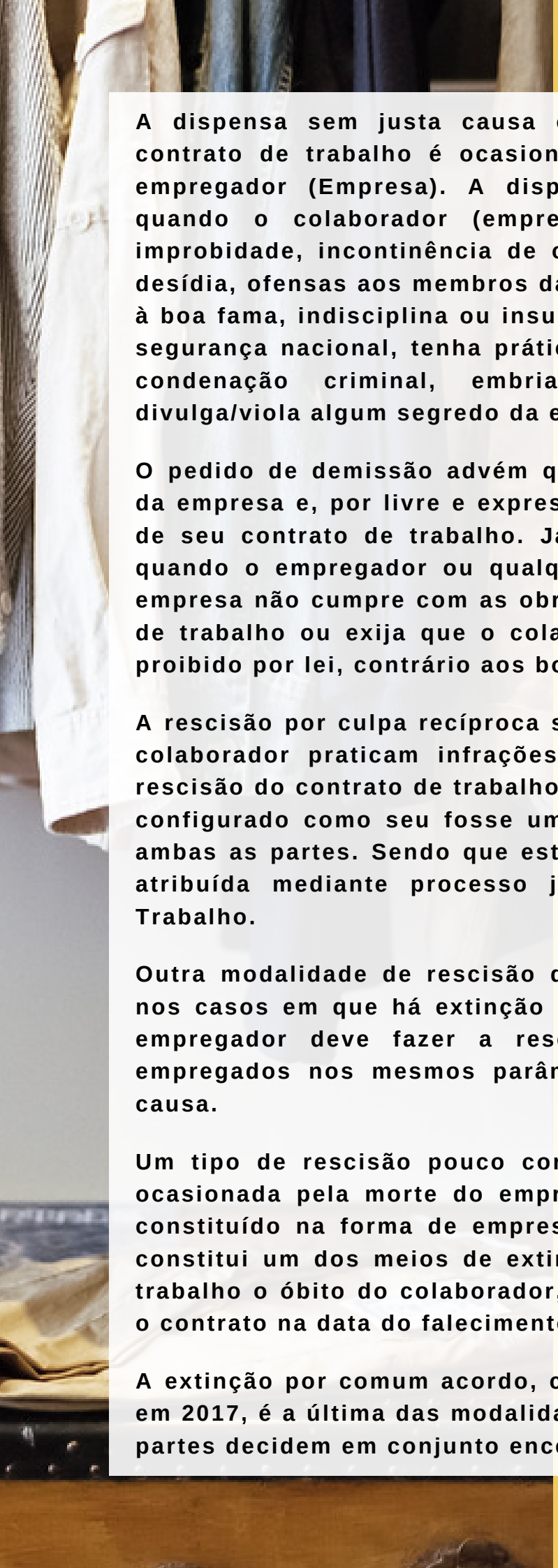
**A rescisão de contrato de trabalho significa colocar fim ao vínculo empregatício, ou seja, marca o término da relação contratual entre empregado e empregador.**

**O processo de rescisão trabalhista "compreende a anulação de um contrato dentro de seu período de vigência" (IG, Economia, 2016). Na maioria dos casos, a rescisão do contrato de trabalho se origina através do descumprimento de alguma norma trabalhista, podendo ser ou não por justa causa.**

**É importante que a rompimento do contrato de trabalho, promovido pelo empregador ou pelo trabalhador, esteja sempre de acordo com as regras e diretrizes relativas à legislação brasileira, obedecendo as normas estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).**

**Importa mencionar que existem várias modalidades e categorias de rescisão do contrato de trabalho. O Ministério Público do Trabalho (MPT) apresenta as cinco categorias mais presentes no mercado, sendo elas: dispensa sem justa causa, dispensa por justa causa causada pelo empregado, pedido de demissão, rescisão indireta (término do contrato por ato culposo do empregador) e rescisão por culpa recíproca.**

**Cabe dizer que ainda existem outras quatro modalidades de rescisão que são menos frequentes, são elas: por extinção da empresa, falecimento do empregador, falecimento do empregado e por acordo entre empregado e empregador.**



**A dispensa sem justa causa ocorre quando a rescisão do contrato de trabalho é ocasionada por vontade exclusiva do empregador (Empresa). A dispensa por justa causa ocorre quando o colaborador (empregado) pratica algum ato de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, desídia, ofensas aos membros da organização, lesões à honra e à boa fama, indisciplina ou insubordinação, atos atentatórios à segurança nacional, tenha prática constante de jogos de azar, condenação criminal, embriaguez habitual em serviço, divulga/viola algum segredo da empresa, abandona o emprego.**

**O pedido de demissão advém quando o colaborador quer sair da empresa e, por livre e expressa vontade, solicita a rescisão de seu contrato de trabalho. Já a rescisão indireta acontece quando o empregador ou qualquer um que atua em nome da empresa não cumpre com as obrigações existentes no contrato de trabalho ou exija que o colaborador pratique qualquer ato proibido por lei, contrário aos bons costumes e etc.**

**A rescisão por culpa recíproca se dá quando o empregador e o colaborador praticam infrações trabalhista que dão causa à rescisão do contrato de trabalho. Pode-se dizer que este caso é configurado como seu fosse uma rescisão por justa causa de ambas as partes. Sendo que este tipo de rescisão só pode ser atribuída mediante processo judicial perante a Justiça do Trabalho.**

**Outra modalidade de rescisão do contrato de trabalho ocorre nos casos em que há extinção da empresa. Nessa situação, o empregador deve fazer a rescisão do contrato com seus empregados nos mesmos parâmetros da dispensa sem justa causa.**

**Um tipo de rescisão pouco corriqueira no mercado é aquela ocasionada pela morte do empregador, isto é, quando este é constituído na forma de empresa individual. Da mesma forma constitui um dos meios de extinção do contrato individual de trabalho o óbito do colaborador, assim extingui-se de imediato o contrato na data do falecimento.**

**A extinção por comum acordo, criada pela Reforma Trabalhista em 2017, é a última das modalidades existentes, onde ambas as partes decidem em conjunto encerrar o contrato de trabalho.**

# DISTRATO DO CONTRATO DE TRABALHO

Yuri Valens V. Rodrigues

## DISTRATO DO CONTRATO DE TRABALHO

Em nossa Sociedade, existem diversas modalidades de contratos nas diferentes áreas do direito. Eles são mais perceptíveis nas relações empresariais (Contrato Social), consumeristas (contrato de prestação de serviço de telefonia), mas estão presentes também nas relações ordinárias cíveis, como o Casamento (contrato que une duas pessoas em uma sociedade conjuga).

Independentemente da área, todo contrato será extinto, seja no seu cumprimento ou no seu decurso. TARTUCE, Flávio, 9 ed., 2014, p. 186, cita quatro formas básicas de extinção dos contratos: extinção normal, pela morte, por fatos anteriores e posteriores a celebração.

A extinção normal do contrato ocorre quando o objeto é cumprido na sua totalidade, seja pela própria execução do mesmo ou pelo lapso temporal estipulado.

A extinção pela morte se dá no momento em que uma das partes "... assume uma obrigação personalíssima ou intuitu personae" (TARTUCE, Flávio, 9 ed., 2014, p. 201) que, após o óbito, torna inviável e inexecutável o contrato.

A extinção do contrato por fatos anteriores a celebração ocorre "... nos casos envolvendo o contrato nulo (eivado de nulidade absoluta) e o contrato anulável (presente a nulidade relativa ou anulabilidade)" (idem, p. 186).

Por fim, "... o contrato pode ser extinto por fatos posteriores ou supervenientes à sua celebração. Toda vez em que há a extinção do contrato por fatos posteriores à celebração, tendo uma das partes sofrido prejuízo, fala-se em rescisão contratual." (idem, p. 190).

Com isso, a doutrina entende que "... a rescisão (que é o gênero) possui as seguintes espécies: resolução (extinção do contrato por descumprimento) e resilição (dissolução por vontade bilateral ou unilateral, ...). (idem, p. 190). TARTUCE, aponta quatro categorias para a Resolução, sendo a inexecução voluntária, involuntária, cláusula resolutiva tácita e resolução por onerosidade excessiva.

A Resolução por Inexecução Voluntária ocorre quando uma das partes, por culpa ou dolo, impossibilita a continuidade da prestação pactuada.

De outro modo, a Inexecução Involuntária ocorre quando um fato exterior e alheio à vontade dos contratantes impede a continuidade e manutenção do contrato, "... ou seja, as hipóteses em que ocorrer a impossibilidade de cumprimento da obrigação em decorrência de caso fortuito (evento totalmente imprevisível) ou de força maior (evento previsível, mas inevitável)." (idem, p. 192).

Outra forma de extinção por resolução é a cláusula resolutiva tácita, que geralmente está relacionado com o inadimplemento, mas que procede de lei em ocorrência de um evento futuro e incerto. (idem, p. 193).

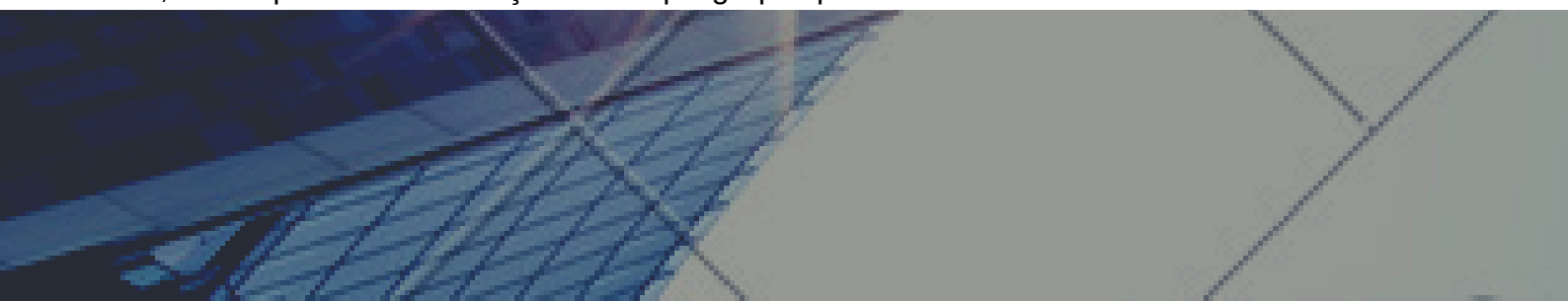
O último meio de resolução é a através da onerosidade excessiva, que está prevista na Seção IV do Capítulo II do Título V do Código Civil no art. 478 que diz que nos contratos de execução continuada ou diferida, se a prestação de uma das partes se tornar excessivamente onerosa, com extrema vantagem para a outra, em virtude de acontecimentos extraordinários e imprevisíveis, poderá o devedor pedir a resolução do contrato.

A última espécie de rescisão dos contratos em geral é a Resilição. Está possui duas subespécies que são a unilateral e a bilateral.

A resilição unilateral é aquela em que o contrato se dissolve através da manifestação de vontade de uma das partes, "... desde que a lei, de forma explícita ou implícita, admita essa forma de extinção." (idem, p. 199).

Já a resilição bilateral, também conhecida como distrato, é a manifestação da vontade de ambas partes que, de comum acordo, resolvem extinguir a pactuação anteriormente realizada. Para isso, o art. 472 do Código Civil exigiu que a forma deste ato seja nos mesmos moldes do contrato.

O Contrato também está presente no Direito do Trabalho, tendo a CLT destinado um título exclusivo para tratar deste assunto (Título-IV Do Contrato Individual do Trabalho). Para a mesma, art. 442, o contrato de trabalho pode ser acordo tácito ou expresso, de forma verbal ou escrito, correspondente à relação de emprego por prazo determinado ou indeterminado.



## DISTRATO DO CONTRATO DE TRABALHO

Segundo Alice Monteiro de Barros, a doutrina critica esse conceito pois, o contrato cria a relação jurídica e não a relação de emprego. Assim, este teria um conceito um pouco mais abrangente.

"o contrato de trabalho é acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio da qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo serviço de natureza não eventual, ediante salário e subordinação jurídica." (BARROS, Alice Monteiro de, 10 ed., 2016, p. 157).

As características desse tipo de contrato são: "... contrato de direito privado, sinalagmático, de execução continuada, consensual, intuito personae em relação ao empregado, oneroso e do tipo subordinativo." (BARROS, Alice Monteiro de, 10 ed., 2016, p. 158).

No Direito do Trabalho existe algumas formas de extinção correlatas as apontadas no Direito Civil.

A primeira seria a Extinção Normal do contrato, que no Direito do Trabalho ocorre quando este atinge o seu lapso temporal nos contratos por prazo determinado e de experiência.

Outra forma comum é a Extinção pela Morte, que acontece com o óbito do empregado, mas em alguns casos pode-se aplicar esta extinção pelo falecimento do empregador, exemplo: nos casos da pessoa do advogado de Sociedade Individual de Advocacia (art. 4º Provimento 170/16 da OAB) e de profissionais liberais.

Uma terceira forma é extinção por Fatos Anteriores que está ligada a nulidade dos contratos de trabalho realizados em inobservância ao "... plano da legalidade, do art. 166 incisos I (menoridade trabalhista), II (ilicitude do objeto) e IV e V (não revestir a forma prescrita em lei ou for preterida formalidade legal) do Código Civil." (RODRIGUES, Deusmar José, 2014, p. 61).

A quarta e última foram de extinção do contrato é a rescisão contratual que possui duas espécies, a resolução e a resilição.

Na área trabalhista, a doutrina já corrobora que "Sempre que houver ruptura do contrato pela prática de ato faltoso por uma das partes ou por ambas, o termo apropriado para designá-la é resolução contratual." BARROS, Alice Monteiro de, 10 ed., 2016, p 579.

Apesar da existência de quatro categorias para a resolução, no contrato de trabalho sobressai duas formas que são a inexecução voluntária e a involuntária.

Pode-se afirmar que as formas de rescisão do contrato de trabalho previstas nos arts. 482 (justa causa), 483 (rescisão indireta) e 484 (culpa recíproca) da CLT estão inseridas na modalidade da inexecução voluntária, pois ocorre através da culpa ou dolo praticado por uma

das partes, impossibilitando a continuação do contrato. A inexecução involuntária está presente no art. 501 da CTL. Decorre de um fato exterior e alheio à vontade dos contratantes. Impede a continuidade e manutenção do contrato, o que caracteriza a força maior prevista.

A última espécie de rescisão dos contratos em geral é a Resilição. Esta, apesar de possuir duas subespécies, que são a unilateral e a bilateral, só era permitido, de forma legal, no contrato de trabalho a resilição unilateral. O pedido de demissão e a despedida sem justa causa são das formas desta extinção contratual. Contudo, apesar da lei antes da reformar não permitir a resilição bilateral do contrato de trabalho, a jurisprudência, em casos bem específicos, já reconhecia esta modalidade.

Observa-se que há uma evolução no entendimento de ser válida a resilição bilateral (distrato) do contrato de trabalho, sendo que esta espécie de rescisão está presente nos diversos tipos de contratos, exemplo: divórcio não litigioso, distrato social, distrato de contrato de prestação de serviço, etc.

O caput do art. 484-A ao colocar que o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, cria uma nova subespécie para a resilição do contrato de trabalho, ou seja, permite a resilição bilateral ou distrato.

O inciso I, alínea “a” prevê que será reduzida pela metade a verba do aviso prévio indenizado. O texto pode gerar certa confusão, pois o aviso prévio vai dos 30 dias até 90 dias. Da maneira em que está redigido este dispositivo, pode-se entender que o quantum temporal será reduzido, embora o texto legal se refira a verbas trabalhistas.

Com redução do prazo do aviso prévio, o empregado sofreria prejuízo, já que o aviso indenizado integra ao tempo de serviço. Contudo, a provável intenção do legislador é reduzir o valor que será pago. A redação deveria ser mais clara, como exemplo: “o valor devido ao empregado a título de aviso prévio indenizado”.

Já a alínea “b” do artigo citado se refere a multa dos quarenta por cento do FGTS, incidentes sobre o montante de todos os depósitos efetuados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, acrescido das remunerações aplicáveis. Com esta nova modalidade de extinção do contrato de trabalho, o empregador terá que efetuar o pagamento de vinte por cento do saldo do FGTS.

O inciso II, ao determinar que serão devidas as demais verbas na sua integralidade, veio somente para garantir o direito do empregado quanto ao saldo salário, férias acrescidas de 1/3, 13º proporcional, etc.

O parágrafo primeiro é uma conquista para o empregado, uma vez que os valores correspondentes ao FGTS lhe pertencem e, apesar disto, só poderiam ser movimentados nos casos elencados no art. 20 da lei 8.036 de 1990, que, de forma taxativa, apresentava dezenove possibilidades de saque. Em regra geral, a movimentação da conta se dava na despedida sem justa causa.

Isso acarretava certo prejuízo para o empregado, pois ele é detentor daqueles valores que são aplicados diretamente pela Caixa Econômica Federal, com atualização pela Taxa Referencial (TR), indexador muito a baixo dos demais índices de atualização monetária, e já foi declarado pelo STF como inconstitucional na aplicação da correção monetária dos precatórios (ADI 4.357). A situação pouco mudou com o rateio previsto na Lei n.º 14.446/17.

Já o parágrafo segundo veio para garantir a finalidade do seguro-desemprego, que é prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa ou rescisão indireta (art. 2º, I da Lei 7.998 de 1990). Assim, por se tratar de um acordo bilateral, estes valores são indevidos.

Ao optar por esta rescisão, o obreiro terá direito ao saque de 80% do saldo do FGTS, multa rescisória de 20% sobre o saldo do FGTS e metade do aviso prévio. No pedido de demissão ele não possui tais direitos.

Já para o empregador, esta modalidade é mais vantajosa, porquanto terá que arcar com a multa rescisória de 20% sobre o saldo do FGTS e não mais 40% e com metade do aviso prévio. Apesar desta lei não ter mencionado, cabe salientar que a multa de 10% para previdência sobre o montante de todos os depósitos do FGTS, que foi instituída pelo art. 1º da LC 110 de 2001, não será devida, pois o artigo colocou de forma taxativa a sua incidência para as despedidas sem justa causa. A respeito desta multa, atualmente existem dois Projetos de Lei Complementar (PLP 332/2013 e PLP 340/2017) que preveem a sua extinção (um prevê a extinção imediata e o outro a redução de um ponto percentual por ano até que chegue no zero).

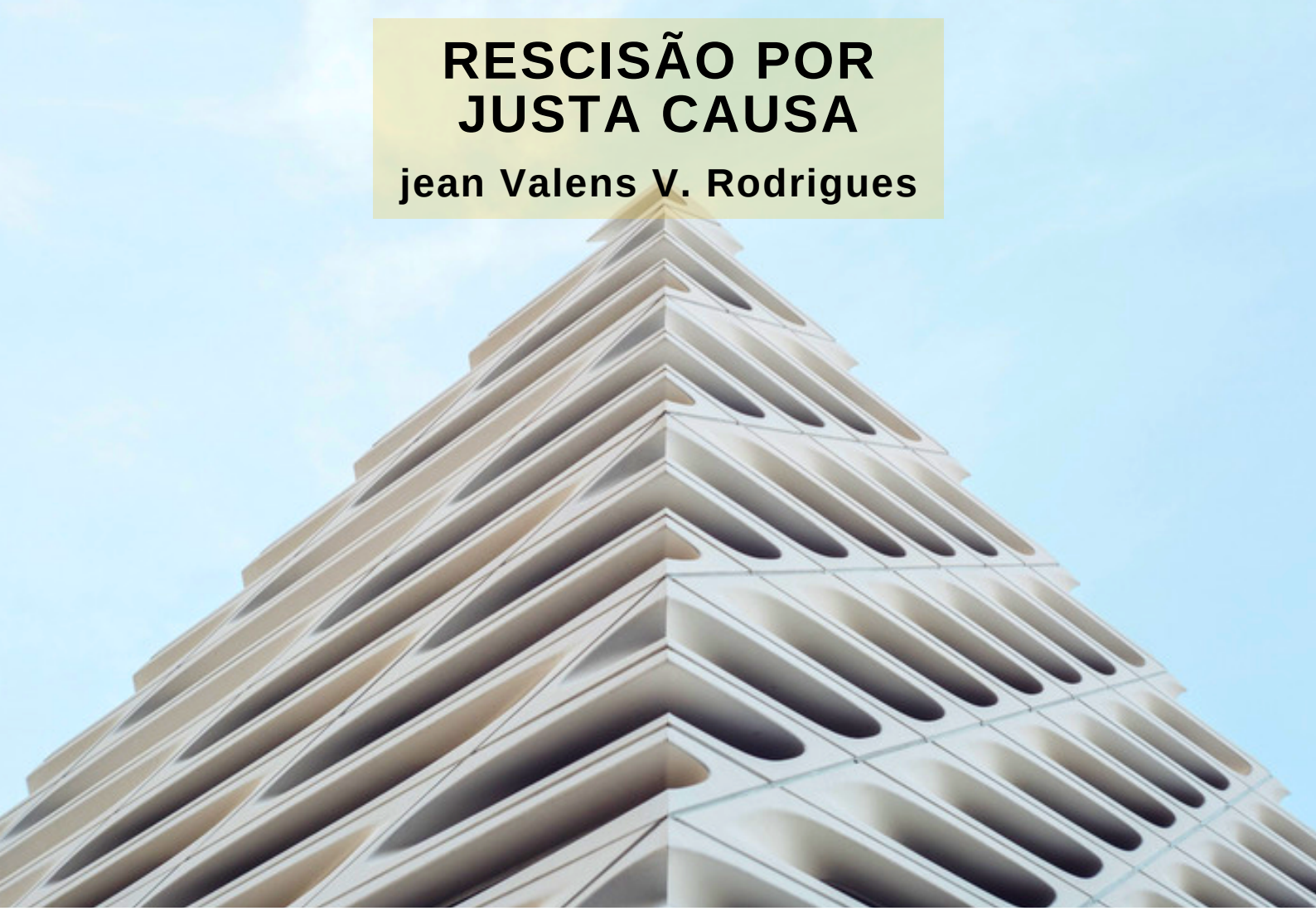
Assim, o artigo 484-A demonstra ser um grande avanço, pois evita o conflito entre empregado e empregador, dando margem a conciliação. Abre mais uma porta de saída do contrato de trabalho. Pode ser o canal de satisfação dos interesses pessoais e profissionais de ambas as partes. E evitar a prática de pedido de rescisão indireta para recebimento ode seguro-desemprego em detrimento dos combalidos cofres federais.

Realizado o distrato, naturalmente que o ex-empregado poderá levantar o saldo de seu FGTS, na forma autorizada pela nova lei.

A alteração perpetrada na Lei nº. 8.036/90, via do art. 20, inciso I-A, visa a permitir o saque do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Sem esta novidade, os valores depositados, mesmo pertencendo ao trabalhador, seriam sacados se decorrida a carência de três anos ou acontecimento de outra causa legalmente prevista.

# RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

## jean Valens V. Rodrigues



Conforme foi apresentado, a rescisão por justa causa é uma das modalidades de rescisão do contrato de trabalho. Ela é ocasionada quando o colaborador está influenciando negativamente os demais colaboradores, cometendo atos de improbidade, incontinência de conduta ou mau comportamento, dentre outras situações.

O ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Maurício Godinho Delgado ainda acrescenta que:

*"Para o Direito brasileiro, justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito contratual comitente da infração. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa da parte comitente."*

Cabe dizer que a Lei não faz menção a uma forma específica de como deve ser realizada a comunicação da justa causa para o colaborador. Entretanto, a Lei proíbe que o empregador anote na Carteira de Trabalho (CTPS) do empregado o motivo que resultou na rescisão por justa causa.

Essa vedação existe para que quando o empregado for buscar novas oportunidades no mercado, não tenha dificuldade para conseguir um novo emprego. Afinal, se fosse permitido a anotação na CTPS, a mesma o inviabilizaria a recolocação no mercado de trabalho.

Nos termos da Lei, ainda consta que o ato do empregado que o leva a ser dispensado por justa causa, é considerado como "falta grave". Deste modo, a Lei exige que os efeitos desta falta sejam imediatamente atribuídos para que não ocorra o perdão da falta pela inércia do empregador.

Não há um prazo estabelecido para que seja aplicada a justa causa. O que existe é a proibição de que o empregador guarde a falta grave cometida pelo empregado para que possa dispensá-lo no momento que lhe for mais conveniente.

Neste caso, se esta falta grave não for apurada imediatamente, ocorrerá a presunção de que o empregador perdoou aquela falta cometida por seu colaborador. Portanto, a apuração da justa causa deve ser instantânea e momentânea.

Importa mencionar que o dever de provar a ocorrência da falta grave, cometida pelo empregado, é do empregador. Isso ocorre por existir uma presunção de continuidade do contrato de trabalho, caso este seja por prazo indeterminado, e pelo fato de que na justa causa o empregado perde o direito de receber suas verbas indenizatórias.

Sendo assim, a rescisão do contrato de trabalho por justa causa deve sempre ser comprovada pelo empregador, para que não exista dúvidas sobre a ocorrência de um dos atos que constituem a dispensa do empregado. Ao empregado incumbirá o dever de provar que não cometeu ato que acarrete na rescisão por justa causa ou que agiu daquela forma por ordem do empregador, por exemplo.

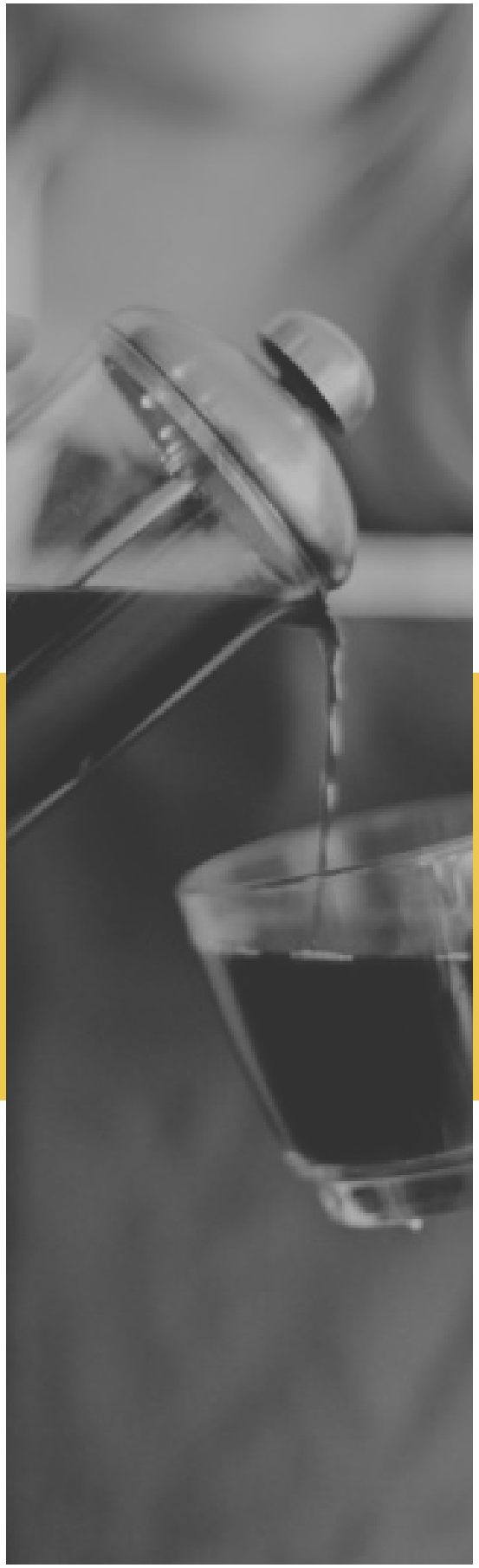
É importante dizer que a Lei não obriga ao empregador aplicar outras penalidades primeiro (como advertência, suspensão, por exemplo) antes que seja aplicada a justa causa diretamente. Logo, não existe nenhuma restrição legal que impeça ao empregador em dispensar o empregado por justa causa no primeiro ou único ato ilícito que o mesmo cometeu.

**A exigência que se tem é que a falta grave, cometida pelo empregado, faça parte dos atos que constituem a rescisão por justa causa. De forma complementar também deve ser verificado se tal ato/falta é o suficiente para que ocorra a quebra de confiança entre as partes, sendo intolerável a continuidade do contrato de trabalho e a permanência no local de trabalho.**

# MOTIVOS ENSEJADORES DA JUSTA CAUSA

**Jean Valens V. Rodrigues**

**Conforme vimos, se o empregado comete falta grave e esta é comprovada de forma inquestionável, a dispensa por justa causa deve ser imediata. Para isso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estipula em seu artigo 482 os 13 motivos que acarretam na rescisão do contrato de trabalho por justa causa.**



O primeiro motivo que enseja a justa causa ocorre quando o empregado comete ato de improbidade no desempenho de suas funções. A improbidade aqui mencionada diz respeito a conduta praticada e exercida pelo colaborador que, geralmente, expõe seu mau caráter.

Deste modo, pode-se dizer que é todo ato de ação ou omissão praticado pelo empregado, que demonstram desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé, que busque gerar uma vantagem para o mesmo ou para outrem. Sendo este ato causador de dano patrimonial a empresa ou a terceiros em razão deste comportamento do empregado no exercício de seu trabalho.

Vejamos alguns exemplos de atos de improbidade.

**Atos de Improbidade**

- **Roubo**
- **Furto**
- **Falsificação de Documentos**
- **Apresentação de atestados médicos falsos**
- **Apropriação indébita de materiais ou valores da empresa**
- **Deixar documentos e dados confidenciais para livre acesso dos demais colaboradores**
- **Espionar o computador dos colegas de trabalho**
- **Vigiar os colegas de trabalho por câmeras indiscretas**

Já o segundo motivo causador da justa causa é a incontinência de conduta ou mau comportamento.

A incontinência se refere aos excessos ou imoderações praticados pelo empregado dentro do ambiente de trabalho. Sendo assim, quando o colaborador realiza atos obscenos, condutas libertinas ou mesmo pornografia, de modo que ofenda ao pudor e desrespeite os demais colegas de trabalho e à empresa, o mesmo deve ser dispensado por justa causa.

O mau comportamento, por sua vez, está ligado ao desrespeito das regras da empresa pelo empregado. Portanto, o colaborador que tenha comportamento incorreto, irregular, que ofenda a dignidade dos demais colegas de trabalho, fazendo com que seja impossível a manutenção do vínculo empregatício, a demissão por justa causa deve ser aplicada.

**Incontinência de Conduta ou mau comportamento**

- **Ofensa ao pudor;**
- **Prática de atos obscenos;**
- **Acesso a sites pornográficos no trabalho;**
- **Ter condutas libertinas dentro da empresa;**
- **Praticar assédio sexual;**
- **Desrespeitar colegas de trabalho;**
- **Se comportar irregularmente quanto a sexualidade dos colegas de trabalho;**
- **Praticar ofensa a dignidade;**
- **Quebrar as regras internas da empresa;**
- **Ter condutas imorais e anti-éticas;**
- **Ofender diariamente os colegas e/ou subordinados;**
- **Não respeitar os valores básicos da civilidade no ambiente de trabalho.**

Outro motivo causador da demissão por justa causa é a chamada "negociação habitual e os atos de concorrência". Isto ocorre quando o empregado realiza negociações por conta própria sem a autorização do empregador ou pratique atos que de concorrência com a empresa para a qual trabalha ou que sejam prejudiciais ao serviço.

A negociação por conta própria está ligada a prática de atos de comércio. Estes atos são configurados quando o empregado os exerce de forma habitual e sem a autorização do empregador. Deste modo, estará caracterizado o motivo para a dispensa por justa causa.

A concorrência desleal, por sua vez, está diretamente ligada ao fato do empregado abrir uma empresa ou exercer a mesma atividade (mesmo ramo do negócio) de forma concorrente à própria empresa em que trabalha. Cabe dizer que a legislação não impede que o empregado exerça outras atividades fora da empresa.

Já a prática de atividade prejudicial ao serviço se refere ao fato do empregado exercer atitudes que prejudiquem o exercício de suas funções na empresa, sem autorização por escrito ou verbal do empregador.

Portanto, se essas atividades não forem concorrentes à empresa e que não prejudiquem o desempenho das funções do empregado, não estará configurada a justa causa.

**Negociação habitual e atos de concorrência**

- **Abrir um negócio na mesma área da empresa em que trabalha;**
- **Usar contatos da empresa para a qual trabalha para captar clientes;**
- **Oferecer para outros o mesmo serviço prestado pela empresa para qual trabalha;**
- **Cobrar de forma particular valores mais baixos do que pela empresa em que trabalha;**
- **Enviar e-mails para concorrentes e oferecer seus serviços;**
- **Enviar currículos para empresas concorrentes dentro do ambiente corporativo.**

A condenação criminal do empregado, através de sentença judicial transitada em julgado, também é motivo para rescisão por justa causa. Sentença transitada em julgado significa dizer que no processo criminal judicial não cabe mais recurso, ou seja, que o indivíduo é culpado por praticar aquele crime que está sendo discutido no processo.

Desta maneira, ao ocorrer a prisão definitiva do empregado, o contrato de trabalho será rescindindo por justa causa, mesmo que a prisão do colaborador não derive de ato praticado dentro da empresa. Logo, o empregado deve estar preso (detido) e incapaz de comparecer ao trabalho.

Neste caso a rescisão contratual ocorre pela impossibilidade do colaborador em comparecer para trabalhar e não pela simples condenação criminal. Portanto, por estar cumprindo a pena criminal, o empregado não conseguirá exercer atividade na empresa ou cumprir seu contrato de trabalho.

Também constitui dispensa por justa causa o fato do colaborador exercer suas atribuições com desídia (desleixo ou negligência). Esta pode ser entendida como o conjunto de pequenas faltas que evidenciam a indiferença do empregado para com o serviço.

Deste modo, receber frequentes faltas leves no trabalho pode ocasionar a dispensa por justa causa do colaborador por desídia.

Embora a legislação não obriga o empregador, é recomendável que este aplique determinadas punições de forma gradativa, para que possa ser configurada a justa causa após a repetição destas. Isto não excluí a possibilidade de que com uma punição já se configure a desídia, desde que seja oriundo de um ato que prejudique a empresa e mostre o desinteresse do colaborador por suas atribuições.

**Atos que levam a Desídia**

- **Desatenção constante;**
- **Desinteresse contínuo;**
- **Desleixo com as obrigações contratuais;**
- **Negligência e relapso;**
- **Má vontade;**
- **Omissão;**
- **Desatenção e improdutividade de forma habitual;**
- **Desrespeito a horários (atrasos constantes);**
- **Faltas injustificadas;**
- **Displicência.**

O empregado que aparecer ao local de trabalho alcoolizado ou se manter embriagado, bem como decorrente do uso de outras substâncias tóxicas ou entorpecentes pode levar a dispensa por justa causa.

Isso ocorre pelo fato de que a embriaguez, além prejudicar o ambiente de trabalho, acarreta um mau exemplo aos demais colaboradores e lesa a imagem da empresa para os clientes, assim gerando problemas e prejuízos à empresa.

Além do mais, sabe-se que o colaborador que está embriagado tem a capacidade produtiva reduzida, o risco de se submeter em acidentes aumentado, a possibilidade real de se tornar agressivo e indisciplinado.

Cabe destacar que a dispensa por justa causa apenas estará configurada se a embriaguez do empregado for comprovada por exame médico pericial. Contudo, também é aceito como comprovação da embriaguez, o depoimento testemunhal.

Entretanto, aquele colaborador que ingere pouco álcool na hora do almoço, desde que não fique de fato bêbado, não pode ser dispensado por justa causa imediatamente, este deve ser advertido primeiro.

Conforme foi apontado, existe a embriaguez no serviço e a habitual. Aparecer ao local de trabalho alcoolizado caracteriza a embriaguez no serviço, logo, por esta única vez, poderá ao empregador dispensar o colaborador por justa causa.

Já a embriaguez habitual deve ser compreendida como a prática frequente do empregado, ou seja, tem que ocorrer mais de uma vez. Alguns pensadores não consideram a embriaguez habitual como modalidade da justa causa, pelo fato dela ser reconhecida pela Organização Mundial da Saúde como uma doença.

Sendo assim, o empregador não poderia demitir o empregado pela embriaguez habitual e sim encaminhá-lo ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), para que ele seja tratado. Contudo, a maioria ainda considera que a dispensa por justa causa deve ser aplicada nos casos de embriaguez habitual do empregado, pois esta permissiva está prevista na legislação.

Portanto, se a Lei traz esta possibilidade, a mesma deve ser cumprida e aplicada caso cumpra todos seus requisitos.

**Atos que configuram a embriaguez habitual**

- **Ingestão de bebida alcoólica durante o expediente;**
- **Uso de entorpecentes durante o expediente;**
- **Comparecer ao local de trabalho alcoolizado;**
- **Comparecer ao local de trabalho sob o uso de outras substâncias tóxicas ou entorpecentes.**

O empregado que revelar segredo da empresa também pode ter seu contrato de trabalho rescindido por justa causa. A mesma deve ser compreendida como o procedimento realizado pelo empregado em divulgar, ou seja, revelar algum segredo da empresa em que trabalha, sem a expressa autorização do empregador.

A revelação do segredo da empresa pode ser denominada como espionagem industrial, vez que se trata de um sigilo que é divulgado sem o consentimento da empresa. Vale ressaltar que pode ser qualquer segredo que é repassado pelo empregado a terceiros.

**Atos de violação de segredo da empresa**

- **Divulgar formulas de produtos;**
- **Divulgar senhas de e-mail;**
- **Divulgar dados sobre custos;**
- **Divulgar dados sobre maquinário;**
- **Divulgar dados sobre processos seletivos**
- **Divulgar lista de clientes e potenciais clientes;**
- **Divulgar projetos da empresa;**
- **Divulgar patentes de invenção;**
- **Divulgar métodos operacionais.**

O empregado que cometa ato de indisciplina ou insubordinação está sujeito a dispensa por justa causa. Isso ocorre quando o colaborador não obedece (acata) ordens de um superior hierárquico ou não respeita as normas e regras da empresa.

Sendo que o descumprimento de ordens específicas de trabalho,voltadas diretamente ao empregado, constituí ato de insubordinação. Deste modo,a justa causa só pode ser aplicada quando o colaborador se recusar a exercer as determinações de seu empregador ou de seu superior hierárquico. Todavia, se o empregado descumprir ordens imorais ou ilegais, o mesmo não pode ser dispensado por justa causa.

Já a indisciplina condiz com a atitude do empregado em não seguir (obedecer) as determinações genéricas da empresa, por exemplo descumprir as normas contidas no regulamento interno da empresa.

Portanto, o ato de indisciplina ou insubordinação está ligado ao descumprimento das regras, diretrizes e ordens do empregador.

**Atos de indisciplina ou insubordinação**

- **Fumar em locais proibidos pela empresa;**
- **Não permitir que o supervisor inspecione seu equipamento de trabalho;**
- **Entrar em local sem equipamento de segurança quando deveria utilizar os mesmos;**
- **Desrespeitar procedimentos definidos pela empresa;**
- **Desobedecer a ordens de seu empregador ou superior hierárquico;**
- **Não obedecer as normas e diretrizes estabelecidas pela empresa.**

O fato do colaborador abandonar o emprego (desistir de trabalhar na empresa) também resulta na dispensa por justa causa. Para que isso seja configurado é necessário a ocorrência de um dos dois requisitos existentes, sendo de aspecto objetivo ou subjetivo.

O subjetivo ocorre quando o empregado possuí o real intuito de deixar o emprego. Isto acontece nos casos em que o colaborador entra em um novo emprego em outra empresa, sem que exista a compatibilidade de horários.

Já o objetivo é evidente quando o empregado falta injustificadamente ao trabalho de forma continua. É importante enfatizar que se ele falta em dias intercalados (um dia sim e um dia não) acontece a descaracterização da dispensa por justa causa por abandono de emprego. Porém, isso não evita que ele possa ser demitido por justa causa através de outra modalidade (ex. desídia).

Outro fator que merece destaque é que a Lei não regula qual é o prazo (quantidade de dias necessários) para que esteja evidente o abandono de emprego. Contudo, o Tributal Superior do Trabalho tem como entendimento que se o colaborador faltar ao trabalho por 30 dias consecutivos, presumi-se que ele de fato abandonou o emprego.

**Atos de abandono de emprego**

- **Trabalhar simultaneamente para outra empresa sem que haja a compatibilidade de horários;**
- **Faltar ao trabalho por 30 dias (ou mais) consecutivos sem que haja justificativa.**

Ato lesivo a honra ou boa fama que seja cometido dentro do ambiente de trabalho e contra colegas, superiores, seu empregador ou qualquer pessoa que esteja relacionada à empresa, resulta na demissão por justa causa.

É necessário destacar que alguns requisitos devem ser verificados antes que a justa causa seja aplicada, são eles: o grau de escolaridade (educação) do colaborador, o linguajar adotado por ele no ambiente de trabalho, sua reais intenções na forma e no modo em que as palavras são pronunciadas e a gravidade de suas atitudes.

**Atos lesivos a honra ou boa fama**

- **Falar mal do dono da empresa ou de qualquer pessoa ligada ao ambiente de trabalho;**
- **Atos de preconceito ou apologia à violência;**
- **Cometer atos de calúnia, injúria ou difamação;**
- **Ofender, xingar e agredir[1] alguém fisicamente dentro do ambiente de trabalho.**

**[1] A agressão no caso de legítima defesa não resulta na demissão por justa causa.**

A prática constante de jogos de azar também causa a demissão por justa causa. São considerados jogos de azar o chamado jogo do bicho, jogos de cartas em geral e o bingo. A Lei não exige como requisito que esses jogos envolvam valores monetários ou bens, ou seja, que sejam apostados.

O único requisito é que os jogos de azar dependam exclusiva ou principalmente de sorte e que seja praticado constantemente (de forma reiterada) no ambiente de trabalho. Portanto, sua prática fora do expediente de trabalho ou nos intervalos concedidos ao empregado não resulta na dispensa por justa causa, desde que não prejudique o desenvolvimento do trabalho.

**Atos constantes de jogos de azar**

- **Fazer jogo do bicho e oferecer aos colegas durante o expediente de trabalho;**
- **Acessar cassinos online dentro do ambiente de trabalho;**
- **Jogar sinuca;**
- **Fazer bingo;**
- **Praticar qualquer jogo de cartas dentro da empresa.**

Por fim, o último motivo que leva o empregado a ser demitido por justa causa é quando este comete atos atentatórios à segurança nacional. Para que isso fique evidente, é necessário que as autoridades administrativas apure a prática cometida pelo colaborador e apresente provas de sua participação.

Portanto, é indispensável que a dispensa ocorra somente depois de um inquérito administrativo, onde seja comprovada a responsabilidade do empregado em cometer ato considerado como violação da segurança nacional.

**Atos atentatórios à segurança nacional**

- **Participar de grupos terroristas;**
- **Praticar atos de terrorismo;**
- **Produzir bombas;**
- **Facilitar o acesso de estrangeiros ao país através de meios ilegais;**
- **Praticar qualquer jogo de cartas dentro da empresa.**

Por fim, o último motivo que leva o empregado a ser demitido por justa causa é quando este perde a habilitação ou os requisitos estabelecidos em Lei para o exercício da profissão, em decorrência de prática de conduta dolosa. Esta modalidade recaí sobre as profissões regulamentadas, aquelas que são regidas por uma legislação própria que estabelece qual a formação profissional que poderá exercê-la, bem como seus direitos e deveres.

Assim sendo, algumas profissões como a dos representantes comerciais, advogados, engenheiros, contadores, por exemplo, exigem comprovação técnica de sua habilitação pelos conselhos e entidades reguladoras competentes. Para o exercício dessas funções, a perda dolosa do seu respectivo registro profissional (ex.: Licença, Carteira Profissional, Cédula Profissional e etc.) inviabiliza a manutenção dos contratos de trabalho por retirar do empregado o núcleo de sua ocupação.

Portanto, é indispensável que a dispensa ocorra somente depois de um processo administrativo junto ao Órgão regulador de sua profissão, caçar a habilitação profissional do empregado.

# DESACELERAR É PRECISO

Deusmar José Rodrigues

Desacelerar o ritmo de vida não é preciso, diria Fernando Pessoa, a provocar dúvida interpretativa. Desacelerar seria desnecessário ou seria um caminho impreciso, sinuoso?

Esta introdução tem a pretensão de conclamar todas as pessoas que estão cansadas da correria e rotina estressantes dos dias atuais. Destina-se especialmente aos indivíduos que, assim como eu, já viveram meio século de vida agitada.

Nos tempos idos, nossas energias pareciam inesgotáveis. Tecíamos planos de estudo e trabalho e os colocávamos em prática, e a execução nos consumia até 20 horas diárias. A saúde às vezes claudicava, mas seguíamos altivos, sem medo de comprometer irremediavelmente o nosso futuro.

Os anos passaram, conquistamos um mínimo de dignidade cultural e socioeconômica. Olhando para trás, vemos cinquenta anos de esforços quase sobre-humanos. Olhando para frente, temos a certeza que esta fórmula não vai se repetir, seja por que talvez não tenhamos mais tanta vida terrena ou por causa da exaustão de nossas energias físicas e mentais.

As cobranças a que nos fazíamos e os padrões societários nos obrigaram a acelerar acima da velocidade permitida. E fomos multados pelo tempo. O preço da multa é o desencanto com muitas coisas belas, tomados que estamos pelo esgotamento.

As tarefas antes realizadas no turno matutino custam presentemente o dia todo. Querendo ou não, abandonamos muitas atividades acessórias. Justificamos tais medidas perante os amigos como sendo um gesto de grande desprendimento e não como uma deserção forçada, que verdadeiramente o é.

Por mais prazeroso que possa ser no começo, o ócio puro não resiste a meses de teste. Condicionados a rotinas cavalares, deixar tudo de lado e partir para uma nova vida, sobretudo simples, é pra poucos. Se não fizemos rupturas abruptas nas décadas passadas, como faríamos agora? Seríamos felizes com essa escolha?

O caminho que o GPS mostra, apesar de coberto por neblina, com prováveis pancadas de chuva, é a desaceleração. Isto leva à redução de rotinas, esvaziamento mental, etc.

A vida marcada pela aceleração rumo à acumulação de conhecimentos e riquezas cede, e dividiremos este quinhão com quem dele precise. Nós que fomos atores coadjuvantes da peça social, assumiríamos o papel principal. E como conseguir a desaceleração? Não existe receita infalível, porém sempre que a queima de energias lhe vulnerar, pare, feche os olhos e fique assim por algum tempo. Respire quadrado. Logo sua mente e seu corpo responderão positivamente. Oriente-se ainda pelas seguintes recomendações:

- faça menos coisas;
- esteja presente de verdade;
- desconecte-se;
- concentre-se nas pessoas;
- aprecie a natureza;
- coma mais devagar;
- dirija mais devagar;
- encontre prazer em qualquer coisa;
- faça uma coisa de cada vez.

# DESPERTE O MILIONÁRIO QUE HÁ EM VOCÊ

*Deusmar José Rodrigues*

A conquista só acontece para quem a deseja, tanto quanto o ar que respira, e para quem tem a disciplina de fazer tudo o que é necessário pra alcançar a vitória. Seja sua condição atual de fartura ou de miséria, ela revela exatamente seus desejos e crenças mais íntimos. Geralmente, “os matadores de sonho” costumam utilizar seu tempo livre com atividades inúteis. Ser rico, próspero e milionário é uma escolha pessoal. Você apenas colhe aquilo que planta, cuida e rega, e nada mais.

Vacine-se contra as sete desculpas mortais das pessoas malsucedidas. Cada uma delas tem o poder de destruir sonhos, acabar com o ânimo e matar as esperanças de dias melhores: 1) aqui nada dá certo, 2) a concorrência é muito grande, 3) é preciso pagar muitos impostos, 4) falta dinheiro, 5) existem crises e incertezas, 6) não tenho sorte, e 7) o motivo que cada pessoa alega para ainda não ser próspera e muito bem-sucedida.

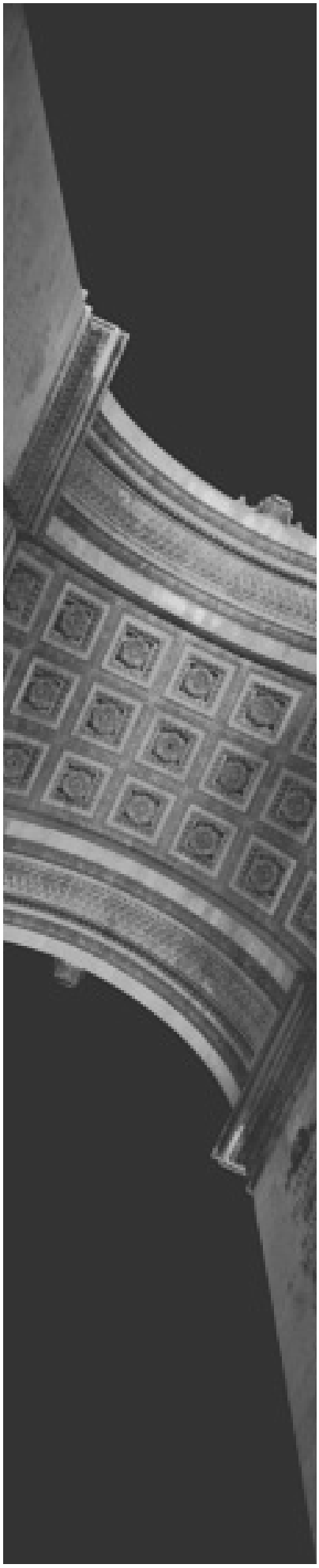
O sucesso acontece quando a preparação encontra a oportunidade. Portanto, prepare-se e fique atento ao que acontece no mundo e ao seu redor. Se você quer ficar bem, trabalhe para os outros; se você quer ficar rico, trabalhe por conta própria.

**AS 7 CHAVES DE OURO**

Você pode realizar tudo que deseja. As 7 chaves de ouro da prosperidade são sua oportunidade de abrir a porta pesada e enferrujada que o aprisiona e correr livre para o mundo de seus sonhos. Chegou a hora de despertar o milionário que há em você. Cada indivíduo possui potencialmente tanto a miséria quanto uma fonte inesgotável de riqueza em seu interior. Prevalecerá a crença que você alimentar em sua mente.

1) Zere seu passado. Se você tiver dívidas, zere suas pendências, pois as pessoas não deixam de pagar suas contas por falta de dinheiro, mas pela falta de compreensão de si mesmas e de sua relação com o dinheiro. Quem entende de juros, recebe; quem não entende, paga. Primeiro tenha uma atividade geradora de renda e só depois abra uma empresa;

2) Sonhe acordado. Marque profundamente em seu coração que o desejo de vencer é o segredo do sucesso, mas o sonho é o segredo do desejo. Defina exatamente o que deseja alcançar. Quanto mais específico você for, maior será sua chance de sucesso. Pense grande, comece pequeno. Siga o ciclo do sucesso: a) crie um plano de ação, b) execute, c) avalie, d) corrija o rumo, e) abandone o que não deu certo, f) perpetue as boas práticas e g) comemore os bons resultados alcançados. Diariamente, sinta em seu íntimo o prazer da conquista e da vitória;



3) Deseje empreender para enriquecer. Se você deseja seguir o caminho percorrido por mais de 95% dos novos milionários, recomenda-se fortemente que você considere a abertura de negócio próprio. Precisamos resistir à tendência de acreditar que o mundo virá até nós, que as coisas acontecerão. Nós é que devemos ir ao encontro do mundo. Seu talento pode ser enorme, seu potencial pode ser excelente, mas talento e potencial não apresentados ao mundo de nada valerão. Para ter sucesso, você deve sair da multidão;

4) Determine quanto quer ganhar. O dinheiro que você recebe hoje, por fazer o que faz, é exatamente o que você merece ganhar. Não existe injustiça em relação ao seu salário ou à sua remuneração. É você quem escolhe ganhar o que ganha, porque escolheu fazer o que faz, onde faz e receber proporcionalmente por isso. De maneira invisível, todo indivíduo carrega um cartaz em que está estampado o próprio valor em moeda. A pessoa que ganha um salário mínimo por mês acha que não vale mais que essa quantia. Isso é chocante, mas é também importante para você pensar e analisar: que valor está estampado em seu cartaz? Você já pensou qual valor os milionários têm escrito em seu cartaz invisível? Quando você estabelece um valor para seu cartaz, compromete-se com você mesmo a entregar um valor similar por meio de seu trabalho, e isso faz sua vida profissional mudar, pois você precisa se qualificar para poder obter esse valor. Para ter ganho diferente, você precisa fazer coisas diferentes;

5) Divida para multiplicar. Milionários concentram-se em vender. Você jamais será um milionário se não for um vendedor. Se você for incapaz de vender seus serviços ou produtos, o mundo jamais se beneficiará deles, e você não será recompensado. Todavia, ao observar a trajetória vitoriosa dos milionários, vemos que ninguém jamais realizou algo grande sozinho. Todos venceram por formar, treinar, motivar e recompensar uma equipe comprometida com o sucesso individual e coletivo;

6) Guarde cada tostão para juntar um milhão. Se você deseja se tornar um milionário, concentre-se em ganhar, conservar e multiplicar seu dinheiro. Se preferir continuar pobre, gaste tudo o que recebe. Poupar na origem consiste em você prefixar com antecedência qual margem de ganho deseja obter de seu negócio ou de sua renda. Se definir 20%, toda vez que um recurso passar por suas mãos, você vai destiná-los à sua conta “formação de patrimônio”. Desconsidere o valor total de sua conta e viva com o que não será destinado a formar seu patrimônio futuro; e

7) Acredite em sua origem divina. Toda pessoa bem-sucedida traz dentro de si o sentimento de estar cumprindo uma missão, pois qualquer vitória perde seu valor se não a utilizarmos para fins ainda maiores. Ouça sua voz interior. Cultive seu espírito de gratidão. Reconheça a mão de Deus em todas as etapas de sua vida.

*Autor: Carlos Wizard Martins, São Paulo, Ed. Gente, 29ª edição*
*Resenhado por: Deusmar José Rodrigues*

# LIVRE-SE DAS DÍVIDAS

Deusmar José Rodrigues

Possuir dívidas, em princípio, não quer dizer que se tem um problema. Afinal, dívidas todas nós fazemos e temos. Algumas pessoas, no entanto, adotam um comportamento creditório que fere as regras básicas do equilíbrio financeiro, desencadeando dificuldades e transtornos diversos para si mesmas. Vivem num círculo vicioso e repetem procedimentos como “pegar aqui” para “pagar ali”.

De modo geral, a dívida vem acompanhada de um terrível e abominável fantasma: os juros, que é dinheiro jogado fora.

A vida financeira tem papel de relevância no contexto da felicidade do ser humano, não podendo ser deixada de lado, ou ser tratada de forma superficial.

Quando falamos em vida financeira estamos falando de dinheiro. Sem dinheiro não há vida financeira. É verdade que o dinheiro pode não ser a solução de todos os problemas, mas a falta dele é, por si só, um problema.

O dinheiro não é bom nem mau; ele é neutro. O uso que se faz dele é que pode ser proveitoso ou não.

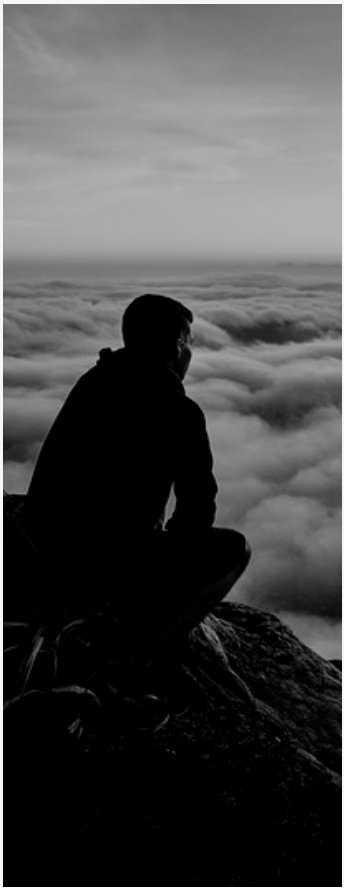
Para alguém ter vida financeira feliz e próspera – ou seja, ter riqueza -, não basta ter dinheiro; é preciso saber usá-lo bem, e isto pode ser aprendido.

1 – OS CINCO STATUS FINANCEIROS

De conformidade com a conduta financeira que adotam no trato de suas vidas particulares e o destino que dão ao dinheiro que recebem, as pessoas ocupam uma das cinco situações financeiras abaixo:

*I) estável (ótima);*
*II) equilibrada (boa);*
*III) comprometida (regular);*
*IV) endividada (ruim);*
*V) insolvente (péssima).*

As definições são baseadas em percentuais comparativos entre dividas e receitas auferidas.



Saber pautar-se dentro do padrão de vida que sua renda possibilita é atitude prudente e sábia. Afora as situações de excepcionalidades (doenças, acidentes), os desequilíbrios financeiros nascem da falta de ajuste da pessoa ao padrão de vida que sua renda financia.

Resumindo os cinco tipos de vida financeira, tem-se o seguinte quadro:

| PERFIL | DÍVIDAS | SOBRAS |
|---|---|---|
| Estável | 0% | até 100% |
| Equilibrado | até 30% | 99 a 70% |
| Comprometido | 31 a 70% | 70 a 30% |
| Endividado | 71 a 100% | 30 a 00% |
| Insolvente | mais de 100% | 00% |

## 2 – AS GRANDES ILUSÕES DOS ENDIVIDADOS

São cinco as situações e argumentos que a pessoa utiliza para se justificar quanto à necessidade de fazer empréstimos.

I) tenho crédito;
II) eu posso pagar a prestação;
III) se não fosse a prestação do carro, da TV...;
IV) nunca mais entro noutra;
V) está na hora de comprar um novo refrigerador...

## 3 – COMO PAGAR DÍVIDAS

Pagar dívidas é dar um verdadeiro grito de liberdade. É como quem tira uma corda que está apertando o pescoço. É sair do sufoco. Melhor ainda se o pagamento assinalar o fim de ciclo, de hábito ou vício.

Bem melhor de que pagar uma dívida é libertar-se para sempre dela. Evitar entrar em novas situações. Para que você se decida a tomar esta decisão é preciso que esteja plenamente convencido de três coisas:

I) é possível viver sem dívidas;
II) dívidas pressupõe o pagamento de juros, é juros é dinheiro jogado fora;
III) bom mesmo é ter dinheiro sobrando e nenhuma dívida.

Com esta disposição interior, relacionamos alguns passos que você pode adotar, alternativa ou cumulativamente, para virar o jogo e ser alguém livre financeiramente:

I) tomar ciência do “quanto” você efetivamente deve;
II) fazer orçamento pessoal, no mínimo, para 6 meses;
III) estabelecer uma ordem de prioridade de pagamentos;
IV) selecionar dívidas passíveis de renegociação;
V) cancelar novos compromissos ainda não efetivados;
VI) cortar ou diminuir despesas desnecessárias ou adiáveis;
VII) definir mudanças de hábitos para evitar novas dívidas;
VIII) dividir o problema com os credores;
IX) priorizar a concentração num só credor de dívidas que estejam pulverizadas entre vários credores;
X) dar conhecimento das dívidas a familiares mais próximos;
XI) examinar alternativas de obtenção de novos rendimentos;
XII) parar se culpar ou de lamentar.

Quanto mais economias, melhor. Economizar, no entanto, exige esforço, renúncia, cautela, prudência e cuidados constantes. Qualquer vacilo e todo o esforço de economizar poderá ir embora. Por isto, valorize os centavos de reais, fuja de negócios incertos, evite gastos caseiros excessivos, abdique das festinhas, lute por redução de preços, resista às pressões para gastar feitas por amigos, familiares e marketing em geral.

*Autor: Brito, M. J. Livre-se das dívidas: como negociar, como pagar, como evitar. SP, DPL, 2007.*
*Resenhado por: Deusmar José Rodrigues*

# DEPRECIAÇÃO DE BENS

Deusmar José Rodrigues

A depreciação corresponde à perda do valor dos direitos que têm por objeto bens físicos sujeitos a desgaste ou perda de utilidade por uso, ação da natureza ou obsolescência, Lei n°. 6.404/76, art. 183, § 2, a.

Para a Resolução CFC n°. 1.136/08, depreciação é a redução do valor dos bens tangíveis pelo desgaste ou perda de utilidade por uso, ação da natureza ou obsolescência.

Em essência, depreciação é uma despesa fictícia para que a entidade possa recuperar o capital investido, por exemplo, em bens de capital, ou seja, bens que produzem mercadorias e/ou serviços.

Se a empresa vende somente à vista, com a depreciação terá dinheiro em caixa ou em banco para repor o bem inutilizado com a ação do tempo ou desgaste pelo uso.

Não estão sujeitos ao regime de depreciação:

I) bens móveis de natureza cultural, tais como obras de artes, antiguidades, documentos, bens com interesse histórico, bens integrados em coleções, entre outros;
II) bens de uso comum que absorveram ou absorvem recursos públicos, considerados tecnicamente, de vida útil indeterminada;
III) animais que se destinam à exposição e à preservação;e
III) terrenos rurais e urbanos.

Os métodos de depreciação devem ser compatíveis com a vida útil econômica do ativo e aplicados uniformemente. Sem prejuízo da utilização de outros métodos de cálculo dos encargos de depreciação, podem ser adotados:

I) o método das quotas constantes;
II) o método das somas dos dígitos;
III) o método das unidades produzidas.

A depreciação de bens imóveis deve ser calculada com base, exclusivamente, no custo de construção, deduzido o valor dos terrenos.

Na parte fiscal e considerando o lucro real, a depreciação é uma despesa ou custo e somente será permitida em relação a bens móveis e imóveis intrinsecamente relacionados com a produção ou comercialização dos bens e serviços.

Com os novos modelos e padrões contábeis, a taxa de depreciação deve ser aquela que retrate a realidade do chão da fábrica ou da empresa. Se a depreciação contábil for diferente da que a legislação tributária federal prevê na Instrução Normativa SRF nº. 162/98, o contribuinte poderá utilizar a quota

efetivamente depreciada, devendo fazer prova da opção.

Para bens usados, a taxa anual de depreciação de bens adquiridos será fixada tendo em vista o maior dos seguintes prazos:

I) metade da vida útil admissível para o bem adquirido novo;
II) restante da vida útil, considerada esta em relação à primeira instalação para utilização do bem.

Isto vale para a depreciação, digamos assim, “ordinária”. Mas existem a depreciação acelerada contábil e a fiscal.

Depreciação acelerada contábil acontece em relação aos bens móveis, isso em função do número de horas diárias de operação, com o seguintes coeficientes de depreciação acelerada:

I) um turno de oito horas - 1,0;
II) dois turnos de oito horas - 1,5; ou
III) três turnos de oito horas - 2,0.

Já a legislação tributária da União prevê situações em que os bens podem ser objeto de depreciação acelerada fiscal, sendo exemplo os bens adquiridos por empresas rurais. É um caso de postergação de tributação, pois a despesa reduz a base de cálculo do IRPJ e da CSLL no lucro real.

OTT CONTABILIDADE

# A EMPRESA

A OTT Contabilidade está há anos no mercado. Sua razão de ser é a satisfação do cliente. Está sempre atenta à excelência na prestação de serviços, com o objetivo de atender às necessidades dos clientes.

Trabalha precipuamente na prevenção, correção de eventuais problemas e planejamento dos negócios de seus clientes e parceiros. Conta com a colaboração de um time de profissionais experientes e especializados em diferentes áreas. Seus Contadores são também Advogados.

A equipe de profissionais da OTT Contabilidade acompanha a marcha da era digital e a busca de um atendimento moderno, arrojado e dinâmico, que minimize tempo e ofereça eficácia.

Nosso objetivo é atender às necessidades de cada cliente com qualidade e garantia de satisfação, prestando serviços contábeis e afins com economia de recursos e segurança jurídica.

## Siga a OTT nas Redes Sociais

ottcontabilidade  ottcontabilidade.com.br  @ottcontabilidade

**Av. T-7 esq. com Av. Castelo Branco, n.º 371, Edif. Lourenço Office, salas 1.102 e 1.103, Setor Oeste, CEP 74.140-110, Goiânia - GO.**

**Telefones: (62) 3624-4268 / 3624-4139**
**email: contato@ottcontabilidade.com.br**

# SERVIÇOS

QUE PRESTAMOS

## D. CONTÁBIL

- Registros das operações econômicas e patrimoniais das empresas;
- Elaboração das demonstrações contábeis;
- Gerar relatórios de apoio gerencial para tomada de decisões;
- Geração de balancetes periódicos.

## D. FISCAL

- Orientação na emissão das notas fiscais;
- Apuração de impostos e contribuições devidas nos âmbitos federal, estadual e municipal;
- Emissão dos livros fiscais correspondentes.

## PLAN. TRIBUTÁRIO

- Escolha do melhor Regime Tributário para sua atividade econômica;
- Reduzir legalmente o montante do tributo, tomando-se providências no sentido de reduzir a alíquota ou a base de cálculo;
- Adotar medidas legais que tenham por fim adiar o pagamento sem a incidência de multas.

## D. PESSOAL

- Orientação na contratação de pessoal;
- Assessoria para emissão de guias trabalhistas e previdenciárias;
- Apoio de especialistas sobre os procedimentos trabalhistas;
- Admissão, Rescisão e Rotinas mensais.

## PARALEGAL

- Abertura de Empresa;
- Alteração Contratual;
- Registro nos Órgãos competentes;
- Obtenção de alvarás municipais e estaduais;
- Expedição de certidões em todos os órgãos competentes.

## REPROCESSAMENTO CONTABIL

- Exame de registros e documentos;
- Conciliação e Reconciliação de contas;
- Conferência da exatidão aritmética de documentos, registros e demonstrações contábeis;
- Retificação de obrigações acessórias, se for o caso.

# SOLUÇÕES CONTÁBEIS

**Aqui você encontra as melhores soluções contábeis para sua empresa!**

# CONFIANÇA

**Os melhores profissionais para te auxiliar no que for preciso!**

# CONVERSE CONOSCO

**Conte conosco para o que precisar, entre em contato!**

**Telefones: (62) 3624-4268 / 4139**
**contato@ottcontabilidade.com.br**

OTT CONTABILIDADE