

REVISTA

SIPCES

Revista bimestral | Edição 149 | Ano 20 | Maio/Junho 2018



NOTÍCIAS SIPCES

Palestras da Expo Condomínio começam a ser definidas

MATÉRIA JURÍDICA

Inovações da Reforma Trabalhista e aplicação aos condomínios

ANIMAIS EM CONDOMÍNIOS

Saiba como evitar maiores problemas

Expediente



Sindicato Patronal de Condomínios Residenciais, Comerciais e Mistos e Empresas de Administração de Condomínios no Estado do Espírito Santo, exceto Região Sul.

SEDE PRÓPRIA

Av. Princesa Isabel, 574, Bloco A, salas 606/611,
Ed. Palas Center, Centro, Vitória/ ES, CEP: 29010-360
Tel.: (27) 3421-6302
www.sipces.org.br / sipces@sipces.org.br
f /SIPCES

DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente Cyro Bach Monteiro

Vice Presidente Gedaías Freire da Costa

Secretaria Executiva Elizabeth Esteves

Tesoureiro José Eduardo Martins

Suplentes Antônio Assis de S. Caramuru
Joel da Escossia Filho

Conselho Fiscal Efetivos Aderbal de Oliveira Valério

Milton Hilário Martins Ferreira | Rosa Maria Rigotti

Conselho Fiscal Suplentes Arlindo Fernando Arrigoni | Décio Henrique Cravo

Kênya Moreira Soares

Delegados Representantes Cyro Bach Monteiro

Gedaías Freire da Costa

Assessor Jurídico Roberto Garcia Merçon (OAB/ES 6445)

Equipe de trabalho Flávia Costa Silva Telis | Juliana Bolzan de Oliveira
Vanda Rangel da Vitória | Maria de Lourdes M. Pereira

Distribuição dirigida a síndicos, administradoras de condomínios e empresas prestadoras de serviços para condomínios.



Revista SIPCES é uma publicação bimestral do Sindicato Patronal de Condomínios do Espírito Santo (SIPCES), editado pela Ofício Comunicação e Cultura Ltda, (27) 3019-6240 - oficio@oficio.art.br

EQUIPE

Jornalista responsável Mário Luiz Fosse

Diagramação Sigríd Degobi

Fotografia Acervo SIPCES
Mário L. Fosse

Freepik
123RF

Impressão GM Gráfica e Editora

Tiragem 1.100 exemplares

EDITORIAL

O destaque nesta edição são os 25 anos do SIPCES. Sua importância no setor condominial, que tem uma representatividade significativa na economia e na sociedade. Os desafios diários, sejam de cunho social, econômico, político ou estético. Um setor que movimenta em torno de R\$199.025.210,00 e uma população de aproximadamente 588.000 pessoas em 4900 empreendimentos, na região centro e norte do Espírito Santo.

Falamos da implantação do e-Social, ferramenta que será utilizada pelos condomínios, administradoras e que exigirá mais atenção dos gestores. A Expo Condomínio está chegando, em sua 2ª edição nos dias 30 e 31 de agosto. Teremos expositores de diversos segmentos e palestrantes com reconhecimento nacional, num setor que, nos dias atuais, exige disciplina, conhecimento técnico e muito bom senso.

A negociação coletiva de trabalho fechada com o Sindicondomínios trouxe algumas novidades na regulação da relação capital x trabalho, mais dentro da legislação trabalhista e de acordo com a reforma.

O SIPCES cumprindo seu papel de disseminador da informação, realizará palestras em sua sede, nos meses de julho a outubro, além da matéria jurídica sobre as inovações da reforma trabalhista e sua aplicação nas Convenções Coletivas de Trabalho. Falamos de pet, esses amores que precisam ser cuidados para não criarem um problema.

Desejamos a todos uma boa leitura.

Cyro Bach Monteiro
Presidente do SIPCES



SUMÁRIO

10 eSOCIAL E CONDOMÍNIOS AGORA É PARA VALER



- 03 EXPO CONDOMÍNIOS** Palestras começam a ser definidas
- 04 NOTÍCIAS SIPCES** Negociação salarial com sindicondomínios concluída
- 06 MATÉRIA JURÍDICA** Inovações na reforma trabalhista
- 08 NOTÍCIAS SIPCES** Sipces completa 25 anos
- 14 DIA A DIA** Animais em condomínios

EXPO CONDOMÍNIO: PALESTRAS COMEÇAM A SER DEFINIDAS

Em sua segunda edição, a Expo Condomínio Completo vai promover, nos dias 30 e 31 de agosto, no Centro de Convenções de Vitória, um ciclo de palestras sobre importantes temas para quem é síndico, subsíndico, membro do conselho ou mesmo morador de condomínios. Nos dois dias do evento, estão previstas seis palestras. Algumas delas já estão com seus temas e palestrantes definidos.

O gestor-geral de um grupo de empresas voltadas à administração e terceirização de mão de obra em condomínios, Italo Cheim dos Santos, falará sobre “O barato pode sair caro: a importância da tributação na mão de obra do condomínio”. Já a arquiteta urbanista, presidente do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Espírito Santo (CAU-ES) e mestranda em Arquitetura, Liane Destefani, abordará “Reformas em

condomínios: reformas privativas nos apartamentos e salas, fachadas e acessibilidade nas áreas comuns”.

Outro palestrante já confirmado é o advogado especialista em direito condominial com MBA em Direito Empresarial Pacelli Arruda Costa, que ressaltará em sua palestra a “Responsabilidade civil do síndico”.

Uma palestra muito solicitada desde a edição passada e que vai ocorrer neste ano é com membros do setor de vistoria do Corpo de Bombeiros Militar do Espírito Santo. O 1º Sargento Luciano Suzano de Paulo e o 2º Sargento Luciano Aguiar Nogueira vão abordar o tema “Prevenção e combate a incêndio e liberação do alvará do Corpo de Bombeiros”.

Além desses temas, estão previstas ainda uma palestra sobre portaria virtual e outra com um palestrante trazido pelo

Sindicato Patronal de Condomínios e Empresas Administradoras de Condomínios no Espírito Santo (Sipces), com tema a confirmar.

Mais informações sobre as palestras e a programação completa estarão em breve no site da Expo Condomínio Completo. (www.expocondominiocompleto.com.br).

Data: 30 e 31 de agosto de 2018
(quinta e sexta-feira)

Horário: Das 14 às 22 horas

Local: Centro de Convenções de Vitória (Rua Constante Sodré, 157, Santa Lúcia, Vitória/ES)

Inscrições gratuitas no site:
expocondominiocompleto.com.br

Informações:
(27) 3314-5117 / 3024-3355

A MAIOR FEIRA DE CONDOMÍNIOS DO ESPÍRITO SANTO

30 e 31 de agosto de 2018
Centro de Convenções de Vitória

Expo
Condomínio
Completo



Reserve já seu
ESTANDE

☎ 27 3314.5117 | 3024.3355

Realização:



Apoio:



Organização:



expocondominiocompleto.com.br



NEGOCIAÇÃO SALARIAL COM SINDICONDOMÍNIOS CONCLUÍDA

Conforme já divulgado anteriormente, o SIPCES reforça a informação aos síndicos, empresas administradoras de condomínios e contadores que as negociações salariais – CCT 2018/2019 junto ao Sindicondomínios já foram encerradas.

É necessário que o síndico, as empresas de administração de condomínio e escritórios de contabilidade leiam toda a convenção, pois houveram outras modificações em razão da reforma trabalhista.

TABELA DE SALÁRIOS SINDICONVIVE 2018

Reajuste salarial no percentual de 2% incidente sobre o salário de abril/2017 para os empregados com salário de até R\$ 2.000,00. Para os empregados com salários superior a R\$ 2.700,01 o reajuste será de 1,5%.

PORTEIRO - DIURNO E NOTURNO (escala 12x36)

VALOR DO DIA	R\$ 1.161,74/30=	R\$ 38,72
VALOR DA HORA NORMAL	R\$ 1.161,74/180=	R\$ 6,45
VALOR DA HORA EXTRA	R\$ 1.161,74/180x50%=	R\$ 9,68
VALOR DO ADICIONAL NOTURNO	R\$ 1.161,74/180x20%=	R\$ 1,29
VALOR DA HORA REFEIÇÃO	Acréscimo de 50% sobre a hora normal=	R\$ 9,68

FAXINEIRO E OUTROS NÃO ESPECIFICADOS

VALOR DO DIA	R\$ 1.034,78/30=	R\$ 34,49
VALOR DA HORA NORMAL	R\$ 1.034,78/220=	R\$ 4,70
VALOR DA HORA EXTRA	R\$ 1.034,78/220x50%=	R\$ 7,05
INSALUBRIDADE	10% DO VALOR DO SALÁRIO MÍNIMO=	R\$ 95,40

ASCENSORISTA

VALOR DO DIA	R\$ 1.354,94/30=	R\$ 45,16
VALOR DA HORA NORMAL	R\$ 1.354,94/180=	R\$ 7,53
VALOR DA HORA EXTRA	R\$ 1.354,94/180x50%=	R\$ 11,29

SECRETÁRIA / ESCRITURÁRIO

VALOR DO DIA	R\$ 1.071,40/30=	R\$ 35,71
VALOR DA HORA NORMAL	R\$ 1.071,40/220=	R\$ 4,87
VALOR DA HORA EXTRA	R\$ 1.071,40/220x50%=	R\$ 7,30

ENCARREGADO DE SERVIÇOS GERAIS

VALOR DO DIA	R\$ 1.181,18/30=	R\$ 39,37
VALOR DA HORA NORMAL	R\$ 1.181,18/220=	R\$ 5,37
VALOR DA HORA EXTRA	R\$ 1.181,18/220x50%=	R\$ 8,05

ENCARREGADO GERAL

VALOR DO DIA	R\$ 1.430,88/30=	R\$ 47,70
VALOR DA HORA NORMAL	R\$ 1.430,88/220=	R\$ 6,50
VALOR DA HORA EXTRA	R\$ 1.430,88/220x50%=	R\$ 9,75

SALÁRIO FAMÍLIA

A PARTIR DE 01/01/2018

Remuneração mensal até R\$ 877,67	R\$ 45,00
Remuneração mensal até R\$ 877,68 a R\$ 1.319,18	R\$ 31,71
Remuneração acima de R\$ 1.319,19 não haverá pagamento de salário família.	--

SALÁRIO ADISSIONAL

25% do valor do salário base, para a função, observando-se que o salário adissional não poderá ser inferior ao salário mínimo.

TRABALHO EM DIA DE FERIADO

Cláusula CCT - Jornada de Trabalho. Art. 9º da Lei 605/49 e súmula 146 TST.

Porteiro Diurno	Salário base / 30 = valor do feriado
Porteiro Noturno	Salário base / 30 / 2 = valor do feriado

CESTA BÁSICA/TICKET ALIMENTAÇÃO A PARTIR DE 01/04/2018

• Os condomínios fornecerão cesta básica, vale alimentação ou ticket alimentação no valor de R\$ 230,00.

• Os empregados que recebem valor superior a R\$ 230,00, terão acréscimo de R\$ 20,00.

Será fornecida CESTAS BÁSICAS, VALE ALIMENTAÇÃO OU TICKET ALIMENTAÇÃO nas seguintes condições:

• Funcionários horistas que trabalham jornada superior a 22 horas semanais, CESTAS BÁSICA, VALE ALIMENTAÇÃO OU TICKET ALIMENTAÇÃO será no valor correspondente a 50%.

• Funcionários em jornada parcial menor de 22 horas semanais: a) Apuração cesta básica = Valor da cesta básica dividido por 220hs; b) Cálculo horas mês: número de horas trabalhadas = horas semanais multiplicado por 4,28 (médias de semanas mês); c) Valor da cesta básica: horas trabalhadas X valor da cesta básica diário.

• Durante o período de férias e licença a maternidade.



CURSOS & PALESTRAS DE CURTA DURAÇÃO

JULHO

Departamento de pessoal

Dias: 16, 18, 20, 23, 25 e 27 de julho - 14:00 às 19:00

Visando nortear síndicos, contadores e responsáveis pela folha de pagamento, o SIPCES vai ministrar curso de Departamento de Pessoal com as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista e pela atual

Convenção Coletiva de Trabalho, incluindo ainda a adaptação ao eSocial.

O palestrante será o advogado e vice-presidente do sindicato, Gedaias Freire da Costa.

AGOSTO

Departamento de pessoal

Dias: 07, 08, 14, 15, 21, 22, 28 e 29 de agosto - 19:00 às 21:00

SETEMBRO

Conselho fiscal

Dias: 11 e 12 de setembro - 19:00 às 21:00hs

Melhorar a fiscalização das gestões condominiais, aprimorar os controles e contribuir com os síndicos para uma gestão voltada a transparência e atendimento das normas legais será o objetivo deste curso.

OUTUBRO

Gestão e organização condominial

Dias: 09, 10, 16, 17, 23 e 24 de outubro - 19:00 às 21:00hs

Proporcionar aos participantes uma visão geral da legislação (Lei 4.591/64 e Código Civil) e demais normas aplicáveis aos condomínios será o objeto deste curso, sempre muito procurado pelos que atuam no setor condominial.

O seguro correto, pelo menor preço.

- Seguro Condomínio
- Seguro Residência
- Seguro de Veículos
- Seguro de Responsabilidade Civil
- Seguro de vida em grupo
- Consórcio Imobiliário

EXPERIÊNCIA EM SEGUROS PATRIMONIAIS

LIDERlife
TRABALHADOR E EMPREENDEDOR

Telefone: (11) 3012-3000
www.liderlife.com.br

MACROSEG
Seguros para entidades sindicais

Telefones: (0800) 312 0000 (horário CVV) / (11) 3813-4077
Mandando a macrosegurar com a macroseguros.com.br

INOVAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA E APLICAÇÃO NOS CONDOMÍNIOS ATRAVÉS DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A Lei 13.467 denominada reforma trabalhista, com vigência no dia 11 de novembro de 2017, e que seria reformada através da Medida Provisória 808, mas esta MP perdeu a validade, pois não foi votada no prazo legal por falta de consenso ou vontade da classe política, está em vigor apesar das polêmicas e ainda vamos ter novidades quando votadas as ações declaratórias de inconstitucionalidade, previstas para o dia 28 de junho deste ano.

Todavia, dentro do poder de negociações que cabem às entidades sindicais, SIPCES e SINDICONDOMÍNIOS já estabeleceram alguns parâmetros com base nesta nova legislação, de forma que no ano de 2019 nas negociações com o Sindiconvive a premissa é igualar as normas coletivas ao sabor das mudanças preconizadas pela reforma trabalhista.

FÉRIAS: As férias é um descanso anual, após 12 meses de trabalho, regulamentado pelos artigos 129 a 145 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Com a revogação do artigo 130-A, o período de férias de todos os empregados, incluindo os contratados por jornada parcial, será de 30 dias, devendo ser observada as ausências injustificadas que reduzem este período conforme artigo 130 e incisos.

O empregador tem algumas obrigações em relação à concessão de férias: pré avisar o empregado com 30 (trinta) dias de antecedência o início da concessão

de suas férias (Art. 135 CLT), efetuar o pagamento no prazo de 48 horas antes do início do período (art. 145).

Em relação ao pagamento é preciso um cuidado especial, pois o TST inovando e interpretando o artigo 145 criou uma penalidade para o atraso no pagamento, qual seja, pagamento em dobro. Vejamos:

SÚMULA Nº 450. FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. conversão da Orientação 137 E 145 DA CLT. (Jurisprudencial nº 386 da SBDI-1)

É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

A reforma trabalhista fez duas alterações no artigo 134, no parágrafo primeiro estabeleceu que havendo concordância do empregado, as férias poderá ser gozada em até três períodos, sendo um deles não menor que 14 dias; aqui vale uma ressalva, é preciso observar os dias de férias que o empregado tem direito, apurados na forma do artigo 130. No parágrafo terceiro proibiu o início das férias no período de dois dias que antecedem feriados ou domingos.

A Convenção Coletiva mencionada já incorporou estas alterações, ressal-

tando que a mudança do parágrafo terceiro não se aplica aos empregados da escala 12 x 36, que poderão entrar de férias em qualquer dia de sua escala.

ADICIONAL NOTURNO: A reforma trabalhista ao regulamentar no artigo 59-A da CLT a jornada de trabalho (escala 12 x 36), considera que a remuneração mensal pactuada compensa os feriados e prorrogação da jornada noturna após as 05:00hs da manhã prevista no parágrafo quinto do artigo 73.

Nas discussões com a entidade sindical, foi possível fixar duas alterações que melhoram a relação capital x trabalho e evita disparidade de tratamento com empresas de cessão de mão de obra, quais sejam:

a) O adicional noturno apurado na forma da convenção anterior, ou seja, das 22:00 até às 07:00hs se aplica aos empregados admitidos até 31 de março do corrente ano.

b) Para novos empregados, admitidos a partir de 01/04/2018 o adicional noturno será apurado no período das 22:00 às 05:00hs, conforme parágrafo segundo do artigo 73 da CLT.

FERIADOS: Aqui, para atender ao artigo 59-A da CLT que considera o feriado compensado na escala 12 x 36, foi introduzida uma alteração, que também protege o empregado, pois continua percebendo o feriado na forma dobrada, melhor explicando, conforme segue:

a) Se trabalhar toda a escala em feriado

receberá mais um dia de trabalho, considerando o salário dividido por 30;

b) Se trabalhar parte da escala em feriado, perceberá a mais, o valor de meio dia de trabalho.

CESTA BÁSICA: Dentro do poder de negociação estabelecido pela reforma trabalhista, especialmente, artigos 444 e 611-A, da CLT, o pagamento da cesta básica para os empregados em jornada parcial ficou mais correto considerado a jornada integral ou até mesmo parcial.

Assim, para o empregado que não se ausentar de forma injustificada, o que motiva a perda do direito à cesta básica, teremos os seguintes valores:

a) Para empregado de 8 horas ou escala 12 x 36, cesta básica integral no valor de R\$ 230,00 ou outro valor pago pelo empregador;

b) Para o empregado em jornada parcial com carga horária igual ou superior a 22 horas semanais, o valor será de 50% da

cesta acima mencionada.

c) Para o empregado em jornada parcial com carga horária menor que 22 horas semanais, o valor da cesta será calculado de forma proporcional a jornada. Forma de cálculo para facilitar consta da Convenção Coletiva de Trabalho.

HOMOLOGAÇÃO E/OU RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: A reforma trabalhista excluiu a obrigatoriedade da homologação da rescisão contratual nos sindicatos de classe ou em outro órgão.

Dentro deste espírito inovador, a Convenção Coletiva de Trabalho também já não prevê mais esta necessidade, de forma que o empregador deve observar os prazos e forma estabelecidos no artigo 477 e parágrafos da CLT.

IMPOSTO SINDICAL: A reforma trabalhista exige para o desconto desta contribuição, autorização prévia e expressa do empregado concordando

com o desconto, o que na prática, inviabilizou o desconto.

Neste sentido, o Sindicondomínios concordou com a exclusão da cláusula que regulamentava o desconto.

Lembramos, todavia que, poderemos ter novidades no julgamento das ações diretas de inconstitucionalidade em pauta no STF, ressaltando que o Relator Ministro Edson Fachin já se manifestou pela inconstitucionalidade, mas há conversas ou negociações para criar uma taxa assistencial obrigatória. É esperar para ver.



Gedaías Freire da Costa
Advogado e Vice-presidente
do SIPCES




Sindicato
Profissional



Aplicativo para
Gestão on line
direto no celular

Uma década de serviços
prestados na gestão
de Condomínios.

São 10 anos de
Confiança!



Gestão Administrativa,
Financeira e Contábil
de Condomínios





FORTES

Serviços e Manutenção
para Empresas



Plantão 24 horas



Grupo Confiança

www.confianca.adm.com.br

27 3337.7471 – Jardim Camburi
Vitória - ES



SIPCES COMPLETA 25 ANOS ATENTO ÀS EXIGÊNCIAS DO MERCADO

Paixão por desafios. Esse foi o principal incentivo que fez com que o Sindicato Patronal de Condomínios e Empresas Administradoras de Condomínios no Estado do Espírito Santo, exceto região Sul (SIPCES), atingisse essa importante e respeitada marca comemorativa, a sua boda de prata.

Desde 05 de julho de 1993 quando foi fundado por Cyro Bach Monteiro e Geraldino Alves Júnior, que veio a se tornar o

primeiro presidente da entidade, tendo como sede inicial uma casa no bairro Praia do Suá, em Vitória.

A fundação do sindicato se deu em razão do desmembramento das categorias dos condomínios, na época ligados ao Sindibel, que representava trabalhadores de diferentes setores econômicos.

Às vésperas de completar nove anos, o SIPCES realizou um antigo sonho da categoria: adquirir a sua sede própria. Em junho de 2001, em assembleia geral extraordinária, foi autorizada a compra e, em novembro do mesmo ano, a diretoria adquiriu do Conselho Regional de Corretores de Imóveis (Creci-ES) a nova sede do sindicato.

A mudança de endereço aconteceu em janeiro de 2002, ocupando seis salas comerciais, com garagem, totalizando um espaço

de 150 metros quadrados, proporcionando à categoria mais conforto e melhor forma de atendimento, contando, inclusive, com auditório para 42 pessoas, onde rotineiramente são realizadas palestras, cursos, eventos, encontros, workshops e as negociações salariais.

Uma década se passou de muita atividade no conjunto de salas do edifício Palas Center e, após um bem pensado planejamento arquitetônico, o SIPCES deu início às necessárias obras de reforma que, concluídas, fizeram surgir um espaço institucional que pode ser definido como a casa de todos os síndicos e empresas administradoras de condomínios. O espaço foi remodelado para atender a todas as necessidades de um bom local de trabalho, e a reforma teve como objetivo principal a

ENTREVISTA



Cyro Bach Monteiro
um dos fundadores e atual presidente do SIPCES

Como você observa a trajetória do SIPCES ao longo desses 25 anos?

O SIPCES nasceu pela vontade de dois síndicos, Geraldino Alves Junior e eu, após uma reunião de negociação coletiva de trabalho no Sindicondomínios em 1992. Na época os condomínios eram representados pelo Sindibel. Visklumbrávamos a necessidade de criar uma entidade representativa e exclusiva para o setor condominial.

A primeira diretoria do SIPCES, eleita em 05 de julho de 1993 era composta pelos seguintes membros: Presidente: Geraldino Alves Junior; Diretora Secretária: Rosângela de Assis Fernandes; Diretora Tesoureira: Maria das Graças Mayer; Presidente do Conselho Fiscal: Cyro Bach Monteiro; Conselheiros efetivos: Altamiro Simões Junior e Antônio Luiz Nascimento Coutinho; Suplentes: Marcia Maria Maia Miranda, Anésio Eugênio Gonçalves e Ronaldo Vasques Benezath com a orientação jurídica dos advogados Gedaías Freire da Costa e Roberto Garcia Merçon.

Com o passar dos anos, as novas diretorias, nos alinhamos às necessidades e à realidade que o mercado condominial passou a exigir, bem como as mudanças culturais, políticas e suas legislações, todas as adaptações que ocorreram ao longo desses anos. Temos uma trajetória ímpar, que demonstra que estamos observando o cenário sociopolítico e econômico.

Qual é a principal conquista do SIPCES nesses 25 anos?

O associado. Buscando corresponder às expectativas e atuando de acordo com a reali-

dade do mercado em todos os momentos. Enfrentar os altos e baixos da economia, as mudanças na área trabalhista, a inserção do código civil de 2002, a implantação do e-Social, dentre outras. Acredito que todas as ações realizadas nesses anos foram importantes, pois uma é a continuidade da outra, cada uma acontecendo no seu momento oportuno. A realidade do mercado quando da fundação do sindicato e hoje, são muito diferentes: o perfil do morador, a estrutura dos condomínios, a quantidade de obrigações e mudança na legislação.

Quais as perspectivas para os próximos anos?

Nosso planejamento está estruturado em duas vertentes: aumentar a participação dos síndicos, condôminos e administradoras de condomínios, na discussão dos assuntos inerentes ao convívio em condomínio e busca de novos associados.

Entendemos que uma ferramenta importante para que isso ocorra é facilitando e ampliando o conhecimento, com qualidade nas informações, formando novas parcerias e proporcionando melhor conhecimento e capacitação dos gestores de condomínio.

melhoria física, sem deixar de pensar na redução de custos.

As áreas da sede do sindicato foram distribuídas de acordo com as suas demandas: setor administrativo, setor jurídico, sala de reunião, sala de diretoria, almoxarifado, auditório, cozinha, central de processamento de dados (CPD) e depósito. Tudo organizado para o visitante mais ilustre e esperado O ASSOCIADO.

O SIPCES reconhece que a gestão condominial é desafiadora e tem importância econômica significativa para o Estado do Espírito Santo e, por isso, busca disseminar conhecimento acerca dessa atividade que engloba do relacionamento humano à gestão financeira.

Durante todos esses anos o sindicato buscou a melhor forma de orientar e participar do mercado capixaba através de diversas ações, parcerias e formas de atendimento.

Uma das mais utilizadas é a orientação administrativa, onde o associado pode sanar

suas principais dúvidas a respeito de diversos assuntos pertinentes ao dia a dia de todo e qualquer condomínio.

Outro serviço bem utilizado é a assessoria e orientação jurídica, com a possibilidade de propor ações em favor do condomínio associado.

Além desse contato pessoal, o sindicato disponibiliza uma série de informações úteis e imprescindíveis ao nosso dia a dia, no site www.sipces.org.br.

Site constantemente atualizado, com a participação do presidente e membros da diretoria em reportagens e publicações nos meios de comunicação capixabas, sem contar das reportagens próprias na REVISTA SIPCES.

Palestras e seminários são sistematicamente realizados pelo próprio sindicato ou em parceria com outras entidades, contribuindo de forma ativa na participação dos seus associados e interessados do setor.

Durante boa parte desses 25 anos

coube a entidade a realização de feiras do setor condominial, tendo sido realizadas quatro edições. Em 2017 foi retomado o evento com a 1ª Expo Condomínio Completo e, em 2018 ocorrerá a sua 2ª edição, com o apoio irrestrito do SIPCES.

Em 2017, no mês de novembro e em comemoração ao "Dia do Síndico", foi criada a 1ª Semana Capixaba do Síndico, com palestras de interesse para os síndicos, tendo como encerramento dessa data especial a já tradicional Festa do Síndico, em sua 7ª edição.

O SIPCES se orgulha em ver a sua contribuição para a profissionalização do mercado condominial através de seu trabalho realizado de forma responsável com dedicação, zelo e transparência, cuja representatividade econômica tem um considerável peso. Mercado esse que movimenta mensalmente algo em torno de R\$ 199 milhões, representando aproximadamente 588 mil pessoas que habitam condomínios em 4900 empreendimentos.



**VENDA DE MÓVEIS DE MADEIRA A PREÇO DE CUSTO
DIRETO DE FÁBRICA PARA RESTAURANTES, LANCHONETES,
CONDOMÍNIOS, HOTÉIS E DEMAIS EMPRESAS
VIVO/Whatsapp 27 99880-4516**



eSocial e condomínios

agora é para valer



O eSocial é um sistema governamental que une a Receita Federal, o Ministério do Trabalho, o INSS e a Caixa Econômica Federal com o objetivo principal de conectar, padronizar e unificar a transmissão, validação, armazenamento e distribuição das informações fiscais, trabalhistas e previdenciárias dos trabalhadores contratados por empresas e agora por condomínios.

O principal desafio a ser enfrentado pelos gestores condominiais é a adequação ao fiel cumprimento das obrigações definidas na lei que regulamenta o eSocial. As informações repassadas via internet como Imposto de Renda, trabalhistas, previden-

ciárias e relativas ao Fundo de Garantia (FGTS) deverão obedecer aos prazos e formatos previstos na plataforma sob pena de envio de notificações e, a depender do caso, multa aplicada pela autoridade fiscalizadora.

O eSocial também traz como proposta a modernização nas formas de envio de documentos dos trabalhadores aos principais órgãos governamentais, obrigando a maior integração entre síndicos, contadores e administradoras condominiais, para que assim a implementação e execução das obrigações exigidas possam ocorrer dentro dos parâmetros legais com mais rigor.

Deve-se ressaltar que os síndicos,

administradoras e contadores deverão criar processos claros e com prazos predeterminados para adequação das rotinas relacionadas aos empregados dos condomínios.

É importante os condomínios possuam um certificado digital, pois a única forma de acesso ao sistema do eSocial será por meio da certificação eletrônica.

A proposta do eSocial é trazer mais clareza às relações trabalhistas entre empresas e condomínios, desta forma, não só a arrecadação de tributos se tornará mais efetiva, mas evitará, a longo prazo, problemas trabalhistas para empregadores, assim como diminuição de ações trabalhistas sem justificativa.

O QUE O eSOCIAL AGREGA?

Com o eSocial, as informações dos empregados do condomínio para o governo chegarão de forma online, quase que em tempo real.

As informações enviadas pelo eSocial já são informadas ao governo atualmente. A diferença é que o envio das mesmas será unificado e online, enviado em tempo real.

Veja o que estará aglutinado no portal:

- GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social;
- CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados para controlar as admissões e demissões de empregados sob o regime da CLT;

- RAIS - Relação Anual de Informações Sociais;
- LRE - Livro de Registro de Empregados;
- CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho;
- CD - Comunicação de Dispensa;
- CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário;
- DIRF - Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte;
- DCTF - Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais;
- QHT - Quadro de Horário de Trabalho;
- MANAD - Manual Normativo de Arquivos Digitais;
- Folha de pagamento;
- GRF - Guia de Recolhimento do FGTS;
- GPS - Guia da Previdência Social

CRONOGRAMA

Apesar de estar previsto já há cerca de três anos, houve diversas mudanças no prazo para a implementação do eSocial nos condomínios.

Uma vez implantado, irá facilitar bastante a troca de informações entre empregador e órgãos do governo. Mas o caminho não está tão linear e tem encontrando muitas críticas dos departamentos de recursos humanos das empresas que já estão utilizando o sistema.

O previsto é que o eSocial seja obrigatório para condomínios e administradoras agora, em 01 de julho de 2018, mas seguindo diversas etapas ou fases conforme a Receita Federal define. Veja o cronograma abaixo:

Fase 1: Julho/18 - Apenas informações relativas às empresas, ou seja, cadastros do empregador e tabelas;

Fase 2: Setembro/18 - Nesta fase, empresas passam a ser obrigadas a enviar informações relativas aos trabalhadores e seus vínculos com as empresas (eventos não periódicos), como admissões, afastamentos e desligamentos;

Fase 3: Novembro/18 - Torna-se obrigatório o envio das folhas de pagamento;

Fase 4: Janeiro/19 - Substituição da GFIP (Guia de informações à Previdência Social) e compensação cruzada;

Fase 5: Janeiro/19 - Na última fase, deverão ser enviados os dados de segurança e saúde do trabalhador.



Seu condomínio pode
ser **muito melhor.**
Seu condomínio pode ser
M&M Gestão Condominial.

Administração de
condomínios

Síndico
profissional

Contabilidade
para condomínio

A solução em **gestão e organização
condominial** que você precisa, capaz de
te dar a **tranquilidade** que procura e
tempo para **aproveitar** o melhor da vida.



IMPACTO

Os condomínios que contam com o serviço de uma administradora não serão muito impactados pela mudança, uma vez que a prestadora de serviços é quem transmitirá as informações pelo novo sistema.

O que os condomínios devem mudar é mais em relação à sua cultura.

Admissão: conteúdos sobre admissões, dados pessoais e informações trabalhistas, devidamente organizados, devem ser informados ao e-Social um dia antes do colaborador iniciar suas atividades, caso contrário, o condomínio poderá ser penalizado;

Férias: Respeitar os prazos existentes e as informações registradas no eSocial;

OBRIGAÇÕES

Não está claro ainda se todos os condomínios - mesmo os que não possuem empregados - serão obrigados a aderir ao eSocial, mas a perspectiva é que sim.

Deve ser um movimento similar ao da implantação do certificado digital. No início houve uma certa resistência à mudança, mas atualmente há a necessidade da assinatura eletrônica na transmissão de diversos dados - mesmo para os condomínios que não dispõem de funcionários próprios.

O entendimento atual é que as empresas seguirão usando o certificado digital para transmitir os dados de seus empregados via eSocial. Quem não aderir não irá conseguir transmitir ao governo os dados trabalhistas, previdenciários e fiscais de seus funcionários, o que deve render multa.

CONDOMÍNIO COM EMPREGADOS TERCEIRIZADOS

Para quem contrata mão de obra terceirizada em condomínios, o eSocial trará mais transparência, uma vez que será mais fácil acompanhar se os recolhimentos devidos estão sendo feitos corretamente.

Poderá trazer mais transparência, sim, no pagamento de encargos, horas-extras, etc., mas o síndico deve sempre acompanhar de perto a empresa.

MULTA

Atualmente é mais simples evitar pagar multas pelo envio de informações incorretas relativas aos funcionários, uma realidade que deve se alterar com o eSocial.

Mesmo os condomínios que contam apenas com

funcionários terceirizados devem se cadastrar no eSocial.

O síndico e as administradoras devem orientar os colaboradores a manterem seus dados cadastrais atualizados para evitar as multas.

VEJA ABAIXO OS VALORES DE ALGUMAS MULTAS

1 Admissão do trabalhador

Atualmente, a admissão de um colaborador é enviada através do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), até o dia sete do mês subsequente ao que ocorreu a movimentação do empregado.

Com o eSocial, a admissão deve ser enviada até o final do dia que antecede o início da prestação de serviço do trabalhador contratado. A falta de registro do empregado sujeita o empregador à multa prevista no artigo 47 da CLT, que pode variar de R\$ 402,53 a R\$ 805,06 por empregado, dobrada por reincidência.

2 Alteração de dados cadastrais e contratuais

Uma fase importante do E-Social é o saneamento dos dados dos colaboradores. Essa etapa irá garantir que os dados dos funcionários estejam atualizados de acordo com as novas exigências do E-Social. É responsabilidade do empregador informar as alterações existentes no contrato de trabalho e nos dados cadastrais do trabalhador durante a vigência do vínculo empregatício, como prevê o artigo 41, parágrafo único da CLT. O valor da multa por empregado pode variar de R\$ 201,27 a R\$ 402,54.

3 Atestado de Saúde Ocupacional (ASO)

Segundo o artigo 168 da CLT, regulamentado pela NR (Norma Regulamentadora) nº 7 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), é necessária a realização dos seguintes exames médicos nos empregados: admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional. A não realização desses tipos de exames sujeita o empregador à multa pela infração ao artigo 201 da CLT. O valor, que é determinado pelo fiscal do trabalho, vai de R\$ 402,53 a R\$ 4.025,33.

4 Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)

Quando o empregado sofre um acidente de trabalho, de acordo com os artigos 19 a 21 da lei nº 8.213/91, as companhias devem transmitir a CAT ao INSS, mesmo

se o empregado não se afastar do trabalho.

O prazo de envio desse evento no E-Social é o mesmo de apresentação da CAT, ou seja, até o primeiro dia útil seguinte à ocorrência do acidente, ou imediatamente em caso de falecimento do trabalhador. Caso não aconteça a entrega desse documento, a multa pode variar entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, podendo dobrar de valor em caso de reincidência.

5 Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)

De acordo com o artigo 58, da lei nº 8.213/91, as empresas são obrigadas a fornecer informações aos empregados expostos a agente nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física. O intuito dessa documentação é comprovar que o empregado esteve exposto a um risco durante o exercício do trabalho. Dessa forma, dependendo do tipo do risco, ele terá direito à aposentadoria especial, ou seja, com menos tempo de contribuição para o INSS. O valor da multa em caso de descumprimento varia entre R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63, sendo determinada de acordo com a gravidade da situação.

6 Afastamento temporário

Quando o colaborador se afasta (férias, auxílio-doença, licença-maternidade, dentre outros), isso impacta seus direitos trabalhistas e previdenciários e também suas obrigações tributárias. A falta dessa informação sujeita o contribuinte às sanções legais, especialmente à multa prevista no artigo 92 da Lei nº 8.212/9 que pode variar de R\$ 1.812,87 a R\$ 181.284,63, sendo determinada pelo fiscal do Ministério do Trabalho.

Fontes consultadas: conteúdo SindicoNet - <http://atarde.uol.com.br>

ANIMAIS EM CONDOMÍNIOS

SAIBA COMO EVITAR MAIORES PROBLEMAS

Os animais domésticos estão cada vez mais presentes na família brasileira. Prova disso é que o Brasil é o quarto, no mundo, em número de pets: conta com mais de 132 milhões! Os números são do IBGE, de 2013. A mesma pesquisa mostra que o Brasil é o segundo país com mais cães, gatos e aves ornamentais do mundo.

Mesmo sendo adorável para uns, não é tanto para outros, e por isso não é difícil encontrar casos de desenten-

dimentos entre vizinhos por causa de animais nos condomínios. Sem dúvidas uma das grandes causas de discórdia entre síndicos e moradores é a convivência com animais, com destaque para os cães. Seja por barulho, por ameaçar a segurança ou até mesmo mau cheiro, cães podem chegar a incomodar de maneira considerável outros condôminos. A questão é: pode um condomínio proibir um morador de possuir um animal de estimação?

Antes de qualquer coisa precisa ficar claro que ter um animal doméstico dentro de uma unidade é exercício do direito de propriedade garantido pelo artigo 1.228 do Código Civil, e a restrição pela administração condominial pode resultar em medidas judiciais.

Assim, algumas limitações devem estar claras:

Conforme estabelece o artigo 1336 do Código Civil, são deveres do condômino “dar às suas partes a mesma destinação que tem a edificação, e não as utilizar de maneira prejudicial ao sossego, salubridade e segurança dos possuidores, ou aos bons costumes”.

As normas precisam ser criadas com o objetivo de informar a melhor maneira de convivência entre os pets e as pessoas. Os animais não podem circular em áreas comuns (parquinhos/halls/academia/salão de festas/sauna/piscina/etc), mas que não sejam impedidos de serem transportados no chão

de suas residências até a rua.

O condomínio pode e deve regular o trânsito de animais através da sua convenção, regimento interno ou assembleia, desde que não contrarie o que é estabelecido por lei, devendo o síndico e seus prepostos terem conhecimento da Convenção e do RI.

O síndico ao receber as reclamações, deve sempre orientar que a situação seja relatada no livro de ocorrências, para assim, estar municiado de argumentos ao abordar o reclamado.

Outro problema comum envolvendo animais é quando a regra não é a mesma para todos – permitindo, por exemplo, que os animais de pequeno porte circulem sem coleira e guia, e obrigando os cães maiores a usarem os equipamentos. Essa condição deve estar clara no RI.

“O bom senso volta a ser a expressão de ordem nesses casos. Deve haver respeito e razoabilidade. É impossível querer que o animal não faça ruído nenhum, é claro que ele vai latir, vai miar. O que não pode é fazer barulho mais do que o normal, dificultando um convívio adequado no condomínio. O mesmo vale para a quantidade de animais”, reforça Cyro Bach Monteiro, presidente do SIPCES.





Sempre perto de você!



**Forneça o auxílio alimentação
com o cartão Le Card.**

**Empresa 100% capixaba,
a MELHOR rede credenciada
e o MELHOR atendimento do
Espírito Santo!**



Cartão Alimentação



Cartão Combustível

**CONDIÇÕES ESPECIAIS PARA
ASSOCIADOS SIPCES**

www.lecard.com.br | 27 **2233-2000**

25
anos

SIPCES

HÁ 25 ANOS TRABALHANDO PELO MERCADO CONDOMINIAL CAPIXABA.

Em 1993 sonhamos que poderíamos fortalecer e organizar o mercado condominial, indo ao encontro do desejo de milhares de famílias capixabas. Após 25 anos, temos a certeza que esse sonho se tornou realidade. Uma trajetória de constante aprendizado, vencendo desafios e as inovações que o mercado nos impõe. A conquista é de todos nós. Nosso compromisso é continuar trabalhando, acreditando e buscando estar ligado nos moldes mais atuais de administração condominial.

(27) 3421.6302 
sipces@sipces.org.br 



 www.sipces.org.br
 facebook.com/sipces