



## Programa de Regularização Tributária – PRT: vantagens e desvantagens

Caio Barros Ferraz de Oliveira  
caio.oliveira@limajr.com.br

Habitados a uma carga tributária desconfortável, os contribuintes brasileiros aguardam, frequente e esperançosamente, programas especiais de parcelamento de dívidas fiscais, os quais facilitam o pagamento destas. A expectativa, assim, não seria diferente com o aparecimento do Programa de Regularização Tributária (PRT), instituído pela Medida Provisória nº 766/2017 (MP nº 766/17). Recomenda-se, entretanto, que o contribuinte não se precipite em aderir ao PRT sem antes compreender suas vantagens e inoportunas desvantagens.

Para a conveniência do contribuinte, o instrumento instituído pela MP Nº 766/17 permite que os contribuintes parcelem todos os débitos tributários e não tributários vencidos até 30 de novembro de 2016, de pessoas físicas e jurídicas, pendentes com a Receita Federal do Brasil (RFB) e com a Procuradoria Geral da Fazenda Nacional (PGFN).

São quatro as modalidades de parcelamento. Entretanto, os débitos relacionados à PGFN estão obrigados aos dois últimos abaixo apresentados:

Pagamento à vista em dinheiro de 20% do valor da dívida consolidada e liquidação do restante com prejuízo fiscal e/ou base de cálculo negativa da CSLL (ou com outros créditos próprios relativos aos tributos administrados pela RFB);

Pagamento em dinheiro de 24% do total da dívida consolidada, em 24 prestações, e liquidação do remanescente com prejuízo fiscal e/ou base de cálculo negativa da CSLL;

Pagamento à vista em dinhei-

ro de 25% do total dos débitos consolidados e, do remanescente, em 96 parcelas;

Por último, e como diferencial vantajoso em comparação aos últimos parcelamentos, há a possibilidade do pagamento do débito consolidado em 120 parcelas, acrescidas de: a) 0,5% no primeiro ano; b) 0,6%, no segundo; c) 0,7%, no terceiro; e d) acréscimo não definido por lei, a ser dividido nas últimas 84 parcelas.

Ainda como benefício, o contribuinte poderá utilizar, para abater do saldo da dívida, 25% do seu prejuízo fiscal, 9% da base de cálculo negativa da CSLL e o valor de eventuais bloqueios judiciais.

Por último, cite-se o benefício da ausência de garantia: os contribuintes cujos débitos sejam de até R\$ 15 milhões não estão obrigados ao oferecimento de garantia para aderir ao PRT. Todavia, garantias existentes serão mantidas até que se dê o término do parcelamento.

Em que pese a presença conveniente da possibilidade do parcelamento do débito em 120 vezes, possibilidade esta não prevista nos parcelamentos antecessores, impõe algumas regras desfavoráveis.

De início, o pior: o PRT, diferenciando-se dos outros programas de parcelamento, não oferece desconto aos contribuintes, mas tão somente proporciona formas diferenciadas do pagamento do débito. Ainda em sentido oposto aos programas anteriores, o PRT instituído pela MP nº 766/17 não permite a quitação dos honorários, quando cabíveis, dos procuradores da Fazenda, o que gera um ônus extra que deverá ser pago nos processos judiciais.

O contribuinte, em adição aos itens supracitados, não poderá

parcelar o débito em um novo programa de parcelamento. A situação, nesse sentido, é desvantajosa, ainda que se faça o parcelamento em 120 vezes, posto que a possibilidade de se incluir os débitos em outros programas economicamente mais vantajosos é, por absoluto, minada.

Para aderir ao parcelamento, além disso, as ações relacionadas aos débitos deverão encarar a desistência. Trata-se de uma condição em que cautela não deve ser desprezada. Afinal, em caso de adversidade, o contribuinte ficaria impedido de promover defesa dos valores que deseja parcelar.

Por último, convém mencionar um empecilho específico referente às hipóteses de rompimento. De forma geral, a falta de pagamento do parcelamento e irregularidades fiscais sujeitam o contribuinte ao término daquele. Mas o que verdadeiramente chama atenção na MP nº 766/17 é a possibilidade de se romper o parcelamento na hipótese de constatação de “esvaziamento patrimonial”. O objetivo, na realidade, é evitar fraudes ao cumprimento do parcelamento. Porém, a lei não define o conceito de “esvaziamento patrimonial”, o que, conseqüentemente, coloca o contribuinte em uma situação desagradável e à mercê do entendimento da RFB e PGFN sobre o assunto.

Recomenda-se, face às inúmeras nuances do PRT instaurado pela MP nº 766/17, que os interessados realizem análise pormenorizada dos débitos que pretendem parcelar. Afinal, é possível se identificar que a melhor opção, em determinado caso, é a não adesão ao PRT.

# A importância da implementação do compliance em empresas

Mariana Bernardi Esteves  
mariana.esteves@limajr.com.br

O instituto do compliance refere-se a instrumentos utilizados para assegurar a integridade de qualquer empresa, garantindo às autoridades e aos próprios investidores que a corporação aja de acordo com as normas jurídicas do ordenamento em que atua. Ou seja, são mecanismos utilizados que garantem a transparência da empresa.

Esse instituto de origem norte-americana foi enaltecido no Brasil com a Lei Anticorrupção 12.846, em vigor desde 2014, que, em seu artigo 1º, dispõe sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública, nacional ou estrangeira, e é aplicada às sociedades empresárias e às sociedades simples, personificadas ou não, independentemente da forma de organização ou modelo societário adotado, bem como a quaisquer fundações, associações de

entidades ou pessoas, ou sociedades estrangeiras, que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito, ainda que temporariamente.

Ou seja, a Lei em questão atinge empresas privadas e da Administração e tem o objetivo de evitar a corrupção, acabando com os subornos de funcionários públicos e restaurando a confiança do público nas empresas privadas. Para tanto, foi criada a necessidade do estabelecimento de normas de conduta ética para combater a corrupção nos ambientes de negócios públicos e privados.

Assim, investir nessa sistemática do compliance atenua as penalidades para as empresas, uma vez que passa a existir um método para prevenir a empresa de futuros problemas, e não lidar com eles apenas quando já estão instalados.

Tal método gera sistemas de controle e apuração de irregularidades, que englobam: mapeamento de riscos internos e externos, isto é, a verificação

dos procedimentos de compras e vendas a fim de identificar riscos em parceiros e fornecedores; criação e atualização de códigos de conduta internos para as empresas; instalação de canais de denúncia dentro das empresas; prática de procedimentos internos de fiscalização, dentre outros.

Deve-se atentar para o fato de que o compliance não deve ser confundido com uma auditoria. Enquanto em uma auditoria o que se verifica é o resultado da conduta, no compliance tenta-se, a todo custo, garantir a transparência, de forma que se possa executar controles contra a corrupção.

Portanto, a “cultura do compliance” deve ser implementada, para que, desse modo, a corrupção que fatalmente é existente nas empresas seja afastada e, ao mesmo tempo, se desenvolva a percepção de que vale a pena ter qualidade técnica e transparência, sempre pautadas no princípio da ética, da legalidade e da informação clara e precisa.

# A discussão sobre o não cabimento da Contribuição Sindical Patronal em holdings

Mariana Bernardi Esteves  
mariana.esteves@limajr.com.br

No início de cada ano, usualmente, as empresas recebem a cobrança de Contribuição Sindical Patronal. É preciso ficar atento, pois tal tributo não é devido para todas as Pessoas Jurídicas.

A Contribuição Sindical, também denominada imposto sindical, é espécie do tributo Contribuição Social. Essa contribuição, de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), é devida por todos aqueles profissionais, liberais ou não, que pertençam a uma determinada categoria econômica (empregadores) ou profissional (empregados), em favor do seu sindicato representativo.

No que tange à Contribuição Sindical devida pela categoria econômica, isto é, a Patronal, o artigo 580 da CLT, em seu inciso III, é explícito ao destacar que tal contribuição é devida pelos empregadores numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas.

Partindo dessa premissa, muito se discute sobre o cabimento da Contribuição Sindi-

cal Patronal, para aqueles que não possuem empregados, especialmente, as holdings.

Vale destacar que, de acordo com Modesto Carvalhosa: “As holdings são sociedades não operacionais que têm seu patrimônio composto de ações de outras companhias. São constituídas ou para o exercício do poder de controle ou para a participação relevante em outras companhias, visando, nesse caso, constituir a coligação. Em geral, essas sociedades de participação acionária não praticam operações comerciais, mas apenas a administração de seu patrimônio. Quando exerce o controle, a holding tem uma relação de dominação com as suas controladas, que serão suas subsidiárias.”

A doutrina classifica as holdings em duas categorias: a pura, como a sociedade que tem por objeto social apenas a participação no capital de outras sociedades, sendo, então, apenas uma controladora; e a mista, que além de ter os requisitos da holding pura, estipula a exploração de outras atividades empresariais.

Depreende-se, então, que as holdings puras não possuem funcionários, sendo uma empresa meramente de adminis-

tração de patrimônio.

Partindo desse entendimento, o Ministério do Trabalho editou nota técnica (Nota Técnica SRT/CGRT nº 50/2005) confirmando a não obrigatoriedade do pagamento por empresas que não possuem funcionários.

Ainda, o TST ratificou essa tese ao decidir, no acórdão do processo Nº RR - 2058-44.2011.5.03.0078, que nos casos de holding pura, pelo fato de o objeto social ser a concentração de suas ações apenas na participação e no controle coletivo de empresas, sem atividade econômica própria nem empregados, fica excluída a obrigação de recolher contribuições sindicais. De acordo com o ministro Vieira de Mello Filho “Na holding pura, não há categoria profissional específica para configurar a relação sindical, portanto, a contribuição não deve ser exigida”.

Conclui-se, então, que nos casos das holdings puras, a Contribuição Sindical Patronal não tem cabimento, e, em caso de cobrança de aludida Contribuição Sindical para empresas que não tiverem empregados, medidas legais devem ser adotadas, com o fim de eximir a holding deste encargo indevido.

# A Lei da Terceirização não legaliza a “PEJOTIZAÇÃO”

Silvia Seixas  
silvia.seixas@limajr.com.br

A tão debatida “Lei da Terceirização” foi sancionada pelo Presidente Michel Temer no último dia 31, convertendo, assim, o Projeto de Lei nº 4.302/98 na Lei Ordinária nº 13.429/17, já vigente em todo o país.

A lei sancionada libera a terceirização em todas as atividades da empresa, o que era permitido apenas em suas atividades meio, secundárias, que não estivessem diretamente ligadas ao seu objetivo principal.

No entanto, a nova legislação vem confundindo muitos que, de forma equivocada, pensam que a chamada “Pejotização” também foi legalizada. Enganam-se! A forma de contratação, popularmente conhecida como “Pejotização”, não foi legalizada pela lei recém-sancionada e continua sendo considerada prática fraudulenta à luz da legislação trabalhista pátria.

Não raro, confunde-se a Terceirização com a “Pejotização”, termo este que tem origem em “PJ”, de “pessoa jurídica”, forma popular de se referir a um tipo de contratação pela qual o profissional, contratado como “PJ”, presta serviços através de sua empresa, constituída ou

não para este fim, porém com todas as características típicas de um contrato de trabalho regido pela CLT, especialmente no que se refere à personalidade e subordinação direta à empresa contratante, porém, sem qualquer direito trabalhista assegurado.

Neste contexto, constatado através de uma ação trabalhista, em instrução processual, que aquele trabalhador contratado como PJ, na verdade, exercia suas atividades da mesma forma que outro funcionário daquela contratante, com personalidade, habitualidade e subordinação direta, a fraude é constatada e o vínculo empregatício inevitavelmente é declarado pela justiça trabalhista, condenando-se o empregador ao registro do contrato de trabalho em CTPS, além do pagamento de todas as verbas trabalhistas pertinentes como férias, décimo terceiro e fundo de garantia.

Assim, apesar de semelhantes, não se pode confundir a “Pejotização”, descrita nos termos acima expostos, com a Terceirização, prática que acaba de ser legalizada em todas as atividades da empresa, através da Lei 13.429/17. Pela terceirização, uma empresa (Tomadora de Serviços) contrata outra (Pres-

tadora de Serviços) para que esta última lhe alocue funcionários, em diversas atividades. Observa-se, no entanto, que estes funcionários devem ser devidamente contratados pela empresa Prestadora de Serviços pelo regime da CLT, tendo assegurado, portanto, todos os direitos e deveres expostos na legislação trabalhista. Nesta forma de contratação, não há vínculo empregatício entre os funcionários ou sócios da empresa Prestadora de Serviços e a empresa Tomadora de Serviços, pois esta última continua sendo responsável, de forma subsidiária, pelo adimplemento das obrigações trabalhistas referentes ao período em que os serviços lhe tiverem sido prestados.

Enfim, a lei recém-sancionada vem regular matéria há muito debatida nas cortes trabalhistas do país, tornando legal a prática da terceirização. No entanto, a despeito de todo debate que ainda segue aquecido em torno das vantagens e desvantagens desta legislação, é certo que ela não regula, tampouco legaliza a prática da “Pejotização”, que continua sendo considerada fraudulenta, se assim constatada, com as implicações legais ao contratante/empregador.

# Ensaio sobre o dano existencial

Gabriel Heringer  
gabriel.heringer@limajr.com.br

O estudo do dano existencial remete ao Direito Civil italiano e trata-se de aprimoramento da teoria da responsabilidade civil, em resposta às alterações da sociedade quando do acontecimento de danos ao direito da personalidade de uma pessoa, com reflexos no ambiente em que se socializa.

Tal questão no Direito Trabalhista, como o próprio nome sugere, está intimamente ligada à existência do trabalhador, e deve ser entendida como um instituto que visa a reparação do obreiro quando da suposta conduta do empregador que inibe o indivíduo de se relacionar e conviver em sociedade, impossibilitando-o de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, familiares, ou ainda desenvolver os projetos pessoais de vida, seja no âmbito pessoal, profissional ou social.

Uma análise aprofundada pode identificar que tal dano

está vinculado a dois elementos subjetivos, quais sejam: projeto de vida e a vida de relações.

Sobre o projeto de vida entende-se como tudo aquilo que determinado indivíduo decidiu fazer com a sua vida, escolhas pessoais, caminhos profissionais.

Quanto à vida de relação, caracteriza-se o dano quando ocorre ofensa física ou psíquica a uma pessoa implicando em um inconveniente, até mesmo uma obstrução no relacionamento com outras pessoas, dificultando, assim, as relações interpessoais.

Assim, na prática, o dano é comumente interpretado quando da ocorrência da prestação do trabalho, em jornadas que excedem, de forma habitual, o limite legal de duas horas extras diárias, ou quando não são respeitados o período de gozo de férias, evidenciando a inexistência de integração do trabalhador à sociedade. Outro exemplo ainda comum da caracterização do dano ocorre quando da prestação de trabalho realizado de forma análoga ao trabalho escravo.

É importante informar também que para a doutrina trabalhista prevalece o entendimento de que dano moral e dano existencial não se confundem, embora uma única ocorrência possa ter como consequência as duas formas de lesão.

Já o entendimento dos tribunais deixa claro que a conduta do empregador dever perdurar no tempo, cabendo ao empregado demonstrar a impossibilidade de convívio familiar e de realizar atividades em seu meio social, até porque, ao contrário do dano moral, tal ofensa não pode ser presumida.

Resta clara aqui a preocupação do Direito com a interação social de cada indivíduo, razão pela qual muitas medidas vêm sendo criadas e estudadas para penalizar a parte responsável pelo descumprimento das normas, neste caso trabalhistas, cabendo ao empregador identificar os limites de tolerância impostos nos contratos de trabalho, bem como as necessidades de cada indivíduo.

# TJ do DF admite como repetitivo recurso que versa sobre o termo inicial de juros de mora em ação de rescisão de contrato de compra e venda

Giselle Silva  
giselle.silva@limajr.com.br

O Tribunal de Justiça do Distrito Federal admitiu recurso repetitivo sobre um tema muito recorrente nos processos que tratam de rescisão de contrato de compra e venda de imóvel na planta: a incidência do termo inicial para aplicação de juros de mora.

No caso a ser analisado pelo Tribunal, o pedido de rescisão do contrato de compra e venda foi realizado pelo comprador de

forma imotivada, ou seja, sem a demonstração de atraso na entrega do imóvel.

Com isso, a incorporadora terá o imóvel de volta ao seu estoque para promover sua revenda. Por outro lado, a partir do momento em que há a decretação de que o contrato foi desfeito, a incorporadora deve devolver o dinheiro investido ao comprador, mesmo que com uma pequena retenção.

Nesse valor a ser devolvido haverá incidência de correção monetária e juros de mora. A

questão a ser decidida refere-se a partir de quando esses juros devem incidir.

Visto que não há atraso na entrega do imóvel, é justo à incorporadora, ao ressarcir o valor pago, devolver além do montante investido, já corrigido monetariamente, ainda com aplicação de juros?

A questão será decidida pelo Tribunal de Justiça do Distrito Federal nos próximos meses, fixando então, entendimento para as demais demandas que versam sobre o assunto.

## Expediente

**O Informativo Jurídico é uma publicação do escritório Lima Junior, Domene e Advogados Associados.**

Os artigos assinados nesta publicação são de responsabilidade do conselho editorial e têm fins meramente informativos, não devendo ser considerados como orientação jurídica ou opinião legal.

### SÃO PAULO

Alameda Santos, 1940 - 9º andar  
Cj. 92 - Jd. Paulista - CEP 01418-102  
Fone: 11 2050-3434

### CAMPINAS

Rua Açú, 10 - Alphaville Empresarial  
CEP 13098-335  
Fone: 19 3754-9400