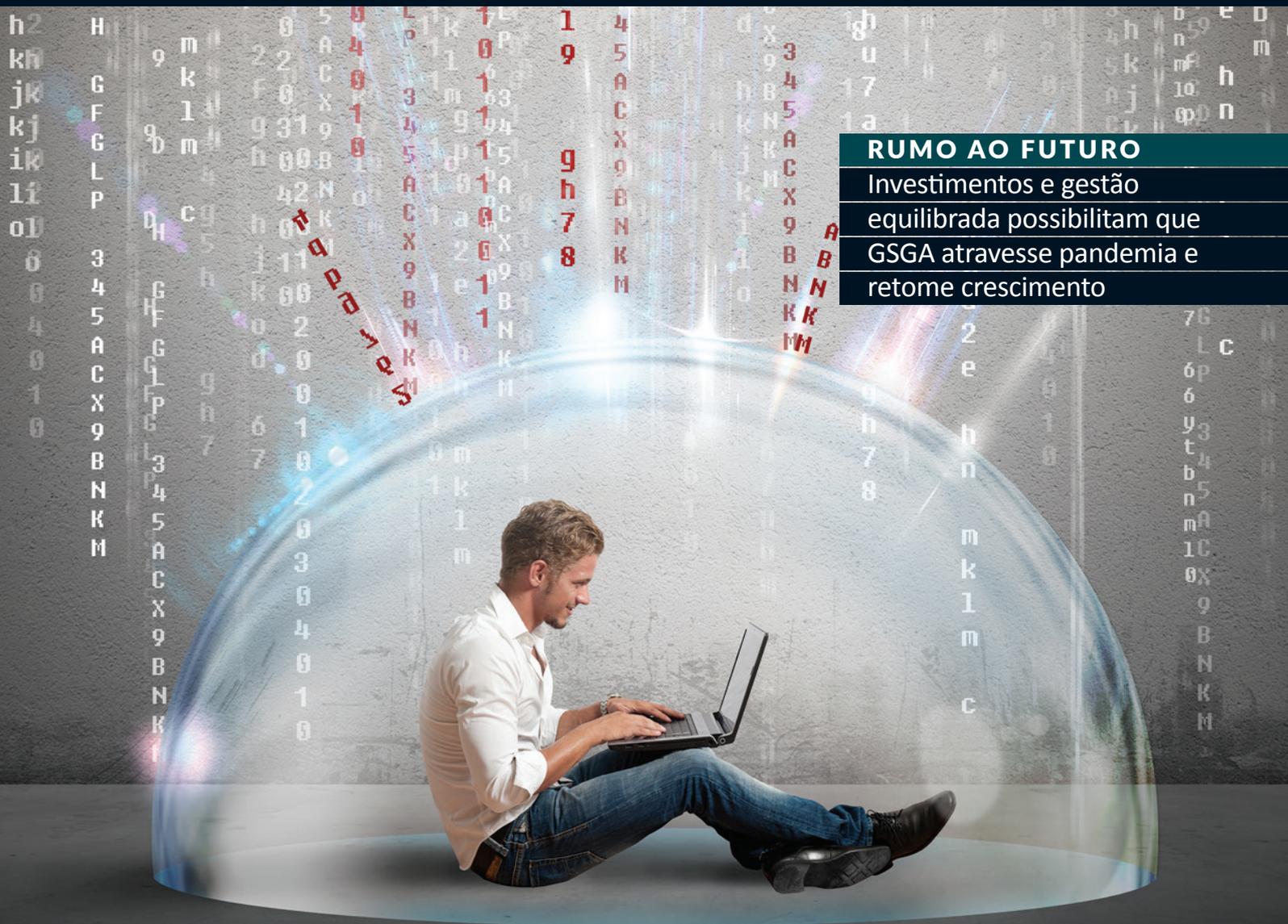


IPSOFACTO

Ano 4 • Nº 8 • Novembro/2020

A revista do Gaia Silva Gaede Advogados



RUMO AO FUTURO

Investimentos e gestão equilibrada possibilitam que GSGA atravesse pandemia e retome crescimento

A era dos dados

Com LGPD em vigência, empresas precisam reavaliar e adequar seus processos, além de promover mudança cultural

EM PAUTA

Diretrizes para estabelecer *home office* ganham destaque no debate sobre a legislação trabalhista

NOVA SEDE DO RIO DE JANEIRO PRIVILEGIA BEM-ESTAR E TECNOLOGIA

- 4.** Sócios do Gaia Silva Gaede revelam os diferenciais que permitiram manter o ritmo e o padrão na pandemia e retomar o crescimento
- 8.** LGPD demanda adaptação urgente das empresas, pois já há ações no Judiciário pautadas nos princípios da legislação
- 14.** Unidade do Rio de Janeiro inaugura nova sede, que contempla eficiência tecnológica, modernidade e integração
- 18.** *Home office* e teletrabalho: questionamentos sobre controle de jornada e responsabilidade do empregador
- 22.** Nova Contribuição de Bens e Serviços (CBS) deve substituir PIS e COFINS e garantir mais agilidade, mas pode provocar aumento de tributação
- 26.** Segmento de serviços cresce no país e falta de uniformidade na jurisprudência abre lacunas para questionamentos às tributações
- 28.** Com Lei da Transação Tributária, contribuintes têm mais flexibilidade para renegociar suas dívidas junto ao Fisco Federal
- 32.** Campanhas colorem calendário e reforçam a importância de cuidar do corpo e da saúde mental

IPSOFACTO

Ano 4 • Nº 8 • Novembro 2020



GAIA SILVA GAEDE
ADVOGADOS

Rua da Quitanda, 126 - Centro
CEP: 01012-010 - São Paulo, SP
E-mail: gaia.sp@gsga.com.br
Tel.: +55 (11) 3797-7400

SÓCIOS BOARD

Fernando Antonio Cavanha Gaia
Severino José da Silva
Henrique Gaede
Enio Zaha
Gerson Stocco de Siqueira
Ruy Cardoso Vasques
Antonio C. Pacheco
Flávio Augusto Dumont Prado
Alexandre Tróia Menezes da Silva
Gustavo Damázio de Noronha
Mauro da Cruz Jacob
Leandro Dumas Passos
Ana Paula Faria da Silva
Ivan Alberto Hasse
Anete Mair Maciel Medeiros
Márcio da Rocha Medina
Georgios Theodoros Anastasiadis
Maurício Barros
Marcelo Carvalho Pereira

CONSELHO EDITORIAL

Ana Paula Faria da Silva
Georgios Theodoros Anastasiadis
Gustavo Damázio de Noronha
Juliana Quadrado

GERÊNCIA DE COMUNICAÇÃO

Juliana Quadrado

REDAÇÃO

Viviane Pereira

FOTOGRAFIAS

Claudio Rossi
Juliana Quadrado

SITE

www.gsga.com.br

ASSESSORIA DE IMPRENSA

4Press News
Leandro Andrade
Ana Lúcia Moretto

Número 08, ISSN 2526-7833, Novembro 2020
Distribuição nacional e gratuita

EDIÇÃO E TEXTO

Viviane Pereira (Mtb. 25.068)
www.lapidandopalavras.com.br

REVISÃO

Taís Souza

ARTE E DIAGRAMAÇÃO

Sammy W. Oliveira
sammyw@bluemediacom.br
www.bluemediacom.br
Banco de imagens: Shutterstock

Os artigos técnicos contidos nesta publicação são de autoria dos advogados do Gaia Silva Gaede Advogados, a quem pertencem todos os direitos, e sem cuja autorização não devem ser, de forma alguma, fornecidos, reproduzidos ou divulgados sem citação da fonte. Seu conteúdo não tem por finalidade o alcance de um determinado resultado específico, mas sim a demonstração do panorama legal sobre a matéria no momento de sua elaboração, sobre cuja atualização não nos responsabilizamos, não consistindo em qualquer aconselhamento jurídico, que deve ser fornecido apenas mediante a análise de cada situação concreta.

Juntos nessa travessia

Quando o país inteiro estava diminuindo a velocidade no caminhar, buscamos contornar as adversidades e seguir em frente. Foram necessárias adaptações, promovemos mudanças, realizamos ajustes essenciais durante a pandemia. Superamos a fase mais difícil e atravessamos este período com nossos planos de conquistas e ampliação.

Sabendo que toda crise traz a necessidade de adaptação, mantivemos nosso processo contínuo de evolução, que norteia nossas diretrizes e nos faz buscar constante aprimoramento. Com a mesma constância, permanecemos com nossos olhos firmes na realidade do segmento jurídico em que atuamos, para ter a agilidade necessária no momento de fazer transformações.

Nesse percurso temos contado com dois aliados fundamentais, que são um grande diferencial para os resultados que obtivemos: as pessoas e a tecnologia. Aliar-se a pessoas significa buscar entender a necessidade de cada um e proporcionar o melhor cenário possível para que se sintam pertencentes e capazes de exercer suas habilidades e funções. Manter a união, olhar cada um de nossos colaboradores singularmente e dar apoio a todos, foi o que nos fez mais resistentes para atravessarmos esse período. Vivenciamos o isolamento físico, mas jamais o isolamento de ideias, informações e conhecimento. O compartilhar se fez presente durante toda a trajetória.

De outro lado, apostar em tecnologia durante toda nossa história tem nos permitido manter o pioneirismo e estar à frente das novidades, oferecendo um serviço com base no que há de melhor em inovação. E, nesse sentido, nossa atuação nesses tempos desafiadores comprovou que a escolha foi e tem sido acertada.

Somos hoje o fruto desse intenso aprendizado de meses desafiadores, que nos fizeram refletir, redefinir rumos e ajustar rotas. Foi uma criação constante e em conjunto, com muito trabalho, dedicação e esforço, tanto individual quanto coletivo. Chegaremos ao pós-pandemia fortalecidos, mais experientes e com uma visão diferente de futuro. Sabemos que juntos podemos atravessar momentos desafiadores e queremos, também unidos, fazer a colheita desse plantio.

Conselho Editorial

Boa leitura!

Gestão equilibrada, bons resultados

Os sócios Alexandre Tróia, Mauro da Cruz Jacob e Ivan Hasse falam das ações que viabilizaram conquistas mesmo durante a pandemia e sobre as perspectivas de futuro

O cuidadoso trabalho de gestão, que norteia o GSGA desde seu início, possibilitou atravessar o período mais difícil de isolamento, mantendo o ritmo e padrão de atuação. Resultado de investimentos feitos nos últimos anos, em pessoal, infraestrutura e tecnologia, que garantiram mobilidade e rápida adaptação ao *home office*.

A rotina exigiu mudanças também com as equipes, o que levou a reuniões com maior periodicidade e novos alinhamentos das diretrizes. O apoio e a dedicação dos colaboradores foram essenciais e essa união, que está no gene da Organização, permitiu vencer obstáculos e retomar o crescimento. Além de manter todos os empregos, o GSGA ampliou o *staff* e acolhe os novos colaboradores para que sejam imersos em sua cultura.

O país entra em uma nova fase e o Escritório acompanha este momento, segue investindo e se aprimorando. Enquanto realiza o presente, planeja os anos vindouros com as Unidades ainda mais integradas. A tecnologia oferece maior agilidade, mais qualidade ao trabalho e segurança de informação. O GSGA avalia implementação de *home office*, ampliação de atuação e reforço em diversas áreas, cria condutas para os cuidados na retomada das ações presenciais e prioriza, como sempre, o bem-estar de toda equipe.

Nesta entrevista, Alexandre Tróia trata das prioridades administrativas e de gestão de pessoas, Mauro da Cruz Jacob explica os investimentos que garantiram os bons resultados e as apostas futuras e Ivan Hasse conta o que há de inovação em tecnologia e segurança de informação.

IPSOFACTO – Qual o diferencial da estrutura administrativa do GSGA que possibilitou uma rápida adaptação com a chegada da pandemia?

ALEXANDRE TRÓIA – Tínhamos expectativas de implementar o *home office* a médio prazo; inclusive havia sido pauta da nossa última reunião plenária de sócios, em março, dias antes de alocarmos todos os profissionais nas suas casas. Conseguimos nos adaptar em um prazo curtíssimo porque já havia uma boa estrutura, além do empenho grandioso do nosso TI.

Em paralelo a isso, havíamos terminado, no fim de 2019, a implementação do nosso novo ERP (*Enterprise Resource Planning* - Sistema Integrado de Gestão Empresarial), o que nos permite, além de conciliar informações administrativas e financeiras, ter acesso seguro a todo o acervo de documentos técnicos produzidos no Escritório e o acompanhamento dos nossos processos.

IPSOFACTO – Durante a pandemia, que ações administrativas foram relevantes para que a Organização pudesse atravessar

esse momento mundial difícil?

ALEXANDRE TRÓIA – Revisamos todo o orçamento de 2020, privilegiando a manutenção de empregos e promovendo cortes ou postergação de despesas secundárias. Com isso, e um acompanhamento rigoroso de nosso fluxo de caixa, superamos as dificuldades e deveremos terminar o ano equilibrados.

Também lançamos mão dos programas que o Governo Federal disponibilizou para a preservação de empregos e, assim, conseguimos manter todos os profissionais, sendo que recentemente voltamos a contratar, aumentando nosso quadro de colaboradores.

IPSOFACTO – O que foi feito para manter a integração, a troca de experiências e informações durante o isolamento social?

ALEXANDRE TRÓIA – Estar em contato constante com os profissionais neste momento é nossa preocupação e, para isso, fizemos e continuamos a fazer reuniões institucionais periódicas com a participação dos sócios e dos colaboradores, oportunidade em que conversamos com transparência sobre o novo cotidiano do GSGA, que passa pelo cenário econômico e sanitário, procurando tranquilizar a todos.

Já fazíamos reuniões periódicas dos gestores com as respectivas equipes. Agora, estas reuniões - não presenciais - passaram a ser semanais, o que acabou fortalecendo ainda mais a integração dos sócios e ges-



Revisamos todo o orçamento de 2020, privilegiando a manutenção de empregos e promovendo cortes ou postergação de despesas secundárias. Com isso, e um acompanhamento rigoroso de nosso fluxo de caixa, superamos as dificuldades e deveremos terminar o ano equilibrados

Alexandre Tróia

tores com o time. Além disso, foi criado um programa de palestras semanais com duas profissionais da área, visando a saúde mental e emocional das pessoas, abaladas pelo isolamento social.

Por fim, os sócios de cada Unidade, que já realizavam reuniões semanais com foco comercial e técnico, ampliaram o tempo desses encontros e passaram a debater sobre a situação do mercado jurídico, das equipes de trabalho e das rotinas administrativas para, de forma coesa e harmônica, definirem as diretrizes e o adequado encaminhamento das diversas circunstâncias trazidas pela pandemia.

IPSOFACTO – Como está o escritório hoje?

ALEXANDRE TRÓIA – Depois do permissivo governamental para a reabertura de algumas atividades, sempre atentos à saúde de nossos colaboradores, adotamos um protocolo rígido de retomada, lastreados nas orientações das autoridades sanitárias e de associações de advogados.

A Unidade do Rio de Janeiro retomou a atuação presencial em setembro (no novo endereço), em sistema de rodízio escalonado em que cada colaborador - que não faça parte do grupo de risco - vá ao escritório uma vez por semana.

As demais Unidades também estão abertas e com adoção de protocolo rígido de segurança. Contudo, levando-se em conta particularidades de cada praça, por prazo indeterminado, foi deliberado que poderão ir para o escritório apenas aqueles profissionais (fora do grupo de risco) que se sintam seguros e que por razões pessoais preferem trabalhar em nossas bases, respeitando-se um número entre 15% e 20% da ocupação de cada Unidade.

IPSOFACTO – Antes da pandemia havia ideia de adotar algum sistema de *home office*. E agora, quais as perspectivas?

ALEXANDRE TRÓIA – Conforme citado, o *home office* estava no radar e deveria ser implementado a médio prazo, visando

privilegiar a qualidade de vida de nossos colaboradores, além de acompanhar certa tendência do mercado. Contudo, diante do aprendizado no período pandêmico, podemos afirmar que o *home office* será uma realidade no GSGA quando acabar a pandemia. Só não temos ainda o formato definitivo que, aliás, está em estudo junto a uma empresa de consultoria de RH.

Por outro lado, deveremos manter parcialmente a atuação presencial porque acreditamos ser um aspecto importante na troca de conhecimento de forma fluida entre os profissionais, mantendo a excelência técnica de nossos serviços. Consideramos o formato presencial de suma importância para os profissionais mais novos, que poderão, por meio do convívio efetivo com colegas mais experientes, alcançarem com mais eficiência e celeridade sua evolução técnica administrativa e comercial, além de tomarem contato com a cultura peculiar e tão reconhecida do GSGA.



Nosso grande investimento sempre foi aquele realizado em pessoas e temos focado nessa questão para o desenvolvimento de outros segmentos de atuação, incluindo treinamentos das equipes e contratação de novos profissionais com expertises diferenciadas

Mauro da Cruz Jacob

IPSOFACTO – Quais os principais investimentos em estrutura que o GSGA fez ao longo dos últimos anos e que vantagens trouxeram nesse momento de mudança?

MAURO JACOB – Nossos investimentos mais relevantes nos últimos anos, além do que fazemos sempre em recursos humanos, notadamente voltado ao desenvolvimento dos nossos profissionais, foram em tecnologia, que é estrutural. Essas iniciativas tiveram grande relevância para manutenção e melhora da nossa capacidade de gestão e operacional, permitindo o trabalho a distância. O que tornou tudo isso viável foram os investimentos que iniciamos há três anos, quando decidimos mudar a forma de armazenamento das informações. Fizemos um grande aporte de recursos para adaptar nosso *hardware* de modo a suportar o *software* ERP, sistema integrado que hoje é nosso grande coração. Com essas inovações houve também adaptação nas políticas de controle e mudança de práticas de gestão, que trouxeram integração administrativa maior entre

as Unidades. Outro retorno é a agilidade no sistema de faturamento. Agora vamos integrar o ERP com a plataforma Ética, pela qual desenvolvemos nossa política anticorrupção, permitindo maior controle dos correspondentes em todo o país.

IPSOFACTO – Quais investimentos devem ser prioridades para o futuro a curto e médio prazo?

MAURO JACOB – Nosso grande investimento sempre foi aquele realizado em pessoas e temos focado nessa questão para o desenvolvimento de outros segmentos de atuação, incluindo treinamentos das equipes e contratação de novos profissionais com expertises diferenciadas. Para manter a capacidade operacional, o investimento em tecnologia é recorrente e o GSGA o faz desde sua origem, na década de 1990. Em consultoria, por exemplo, muitos trabalhos têm por base o uso de tecnologia, com logística informacional e profissionais especializados em *data science*, que demandam investir constantemente.

IPSOFACTO – Quais os retornos esperados dessas apostas em estrutura e tecnologia que vem sendo realizadas e os planos para o futuro?

MAURO JACOB – Temos áreas bem desenvolvidas que não possuíamos no início, fruto de maturidade obtida com investimentos diversos de tecnologia a recursos humanos, como as áreas Trabalhista e Civil, ambas bastante consolidadas. Hoje, atuamos fortemente em M&A. Os projetos para o futuro incluem aumento da nossa capacidade operacional, de atuação, para atender novas demandas.

Do ponto de vista de gestão, o período pandêmico deixa para o futuro, entre outros aspectos, a necessidade cada vez maior de controle de custos. O GSGA já tinha essa visão: acompanhamos as performances das Unidades para um planejamento prévio de despesas, análise e previsão de investimentos, avaliando o horizonte em curto e médio prazo. Essa prioridade se confirma com manutenção e evolução de controles que desenvolvemos ao longo do tempo.

IPSOFACTO – Que vantagens o GSGA tinha em questões tecnológicas que permitiu uma transição ágil para o *home office*?

IVAN HASSE – Já estávamos preparando a nossa estrutura de T.I. para o *home office* com a migração do nosso ERP para trabalhar em servidor em nuvem, possibilitando maior estabilidade nos serviços e segurança das informações. Implantamos também em nosso escritório o sistema DocSite em que todos os documentos elaborados ficam armazenados na nuvem, possibilitando assim a pesquisa de seu conteúdo e o compartilhamento dos arquivos entre os usuários do escritório. Todo conteúdo fica separado em bibliotecas de forma ordenada e organizada.

IPSOFACTO – Como era a gestão da segurança da informação antes da pandemia, que incrementos recebeu e quais os resultados advindos dessas iniciativas?

IVAN HASSE – Sempre tivemos uma política de segurança das informações, a qual passa constantemente por aprimoramentos. Temos como medidas importantes: regras de uso dos computadores, utilização de *Firewall* para controle de acesso e con-

tratamento de antivírus de primeira linha, notebooks criptografados e o acesso externo pelo usuário ao escritório é controlado e só pode ser realizado por meio de uma VPN.

Com a evolução da pandemia e a permanência em *home office*, investimos na aquisição de notebooks adicionais, que passaram a ser disponibilizados a todos os colaboradores, mantendo, assim, uma uniformização na forma de utilização e nas regras de segurança da informação.

IPSOFACTO – Quais as perspectivas de futuro em tecnologia, em que propostas o Escritório pretende investir e os principais objetivos a serem alcançados?

IVAN HASSE – Estamos ampliando o uso da tecnologia para ganhar qualidade e agilidade em algumas práticas mecânicas e repetitivas. Atualmente investimos em Inteligência Artificial com o objetivo de automatizar algumas etapas das rotinas do nosso contencioso.

Adicionalmente, também estamos aprimorando nosso atual sistema de controle de prazos do contencioso e a nossa controladoria de processos. Iniciamos, há alguns meses, a implementação de um departa-

mento de controladoria, com a criação de *software* específico, desenvolvido internamente para gerenciar os trabalhos do nosso departamento de consultoria tributária.

IPSOFACTO – No que diz respeito à tecnologia, que experiências o GSGA leva para o futuro?

IVAN HASSE – Entendemos que a utilização da tecnologia para auxiliar nossos trabalhos terá cada vez mais importância para o Escritório. Não podemos, em nenhum momento, deixar de buscar novas ferramentas que o mercado disponibiliza para a área jurídica.

Com a pandemia, notamos que o *home office* é uma forma viável de trabalho e podemos afirmar que ele veio para ficar. A implementação da LGPD, legislação com propostas totalmente inovadoras, está acarretando uma mudança profunda na forma de trabalho. A sua adequação permitiu que o Escritório revisasse seus procedimentos internos, acarretando aprimoramento de todo o fluxo, o que, seguramente, proporciona uma melhora no atendimento aos nossos clientes.



Estamos ampliando o uso da tecnologia para ganhar qualidade e agilidade em algumas práticas mecânicas e repetitivas. Atualmente investimos em Inteligência Artificial com o objetivo de automatizar algumas etapas das rotinas do nosso contencioso

Ivan Hasse

LGPD: Brasil entra em uma nova era no tratamento de dados

Legislação demanda implementação de processos efetivos e mudança cultural em toda a organização

Com a sanção presidencial, em 17 de setembro de 2020, da Medida Provisória 959, entrou em vigência a Lei n.º 13.709/2020 - Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que define parâmetros mais claros para proteção dos dados pessoais e impõe às empresas responsabilidade no uso adequado dessas informações. O prazo para início de sanções ao desrespeito às regras é 1º de agosto de 2021, mas já há ações no Judiciário pautadas em seus princípios com base em penalidades de outras legislações. Quem considerar ter havido violação de seu dado pessoal pode acionar a empresa responsável para reparação de eventual prejuízo sofrido pela má gestão de suas informações.

“A LGPD consolida o respeito ao direito das pessoas sobre seus dados. Surge como um divisor de águas, exigindo uma nova postura proativa das empresas diante de um volume cada vez maior de informações que hoje são obtidas e expostas diariamente sem efetivo controle”, avalia Guilherme Roxo, advogado do Gaia Silva Gaede Advogados (GSGA) no Rio de Janeiro.

A sócia da Unidade paulista do GSGA Vanessa Cristina Santiago Giugliano esclarece que já havia instrumentos de proteção de dados pessoais, como o Código de Defesa do Consumidor e outras legislações referentes a situações especiais. “Essa legislação pacifica tudo e consolida o que é dado pessoal. É essencial porque todos, independente do *business*, recolhem essas informações, muitas vezes sem perceber”.

A lei exige que toda obtenção de dados pessoais realizada pelas organizações tenha finalidade e base legal definidas e determina parâmetros para armazenamento e descarte. Vale ressaltar que as regras

não se aplicam apenas às informações digitais, mas também aos documentos impressos.

Como toda nova legislação regulatória, a LGPD gera incertezas no meio empresarial, mas seu objetivo não é impedir o uso de dados pessoais e sim trazer uma perspectiva diferente para que as atividades empresariais ocorram dentro de padrões. As organizações garantirão mais segurança e transparência aos clientes e parceiros e ampliarão as possibilidades de negociações com empresas de países que exigem modelos equivalentes de proteção, como as europeias, que desde 2018 contam com a *General Data Protection Regulation* (GDPR).

“Os titulares de dados passam a ter poderes e direitos muito claros e as penalidades para as empresas que não cumprirem a legislação são bastante significativas”, informa a advogada da Unidade de Curitiba do GSGA Juliana Joppert Lopes. “Se considerarmos as decisões que vêm sendo proferidas na Europa, é fundamental conseguir demonstrar que foram tomadas medidas necessárias para garantir a proteção dos dados dos titulares. Esse é um ponto-chave: adequar-se e ser capaz de comprovar a adequação”.

MUDANÇA CULTURAL

Mais do que implantar soluções tecnológicas, será preciso promover uma mudança cultural, pois os padrões de boas práticas e governança exigidos vão além do que o mercado brasileiro estava acostumado. Há necessidade de implementar uma cultura de valorização das informações e da responsabilidade no tratamento de dados que envolva os colaboradores, engajando todos. Para Guilherme Roxo, a adequação não pode ser tratada apenas como uma questão regulatória. “Ela é estratégica,





Acredito que o mais importante é a mudança de cultura no ambiente de forma global. A LGPD atinge as empresas em todas as suas áreas; não pode ser respeitada apenas pelo Jurídico. É necessário que RH, Marketing, TI, todos os setores estejam alinhados e compreendam seu papel na proteção dos dados e no respeito à lei

Juliana Joppert Lopes



exigindo planejamento e prática, com adoção de novos procedimentos”.

A concepção do tratamento dos dados deve envolver a alta administração das organizações para legitimar o projeto frente aos funcionários, uma conscientização *top-down*. A cultura corporativa influencia diretamente na eficácia de um programa de adequação às novas exigências legais e se deve estruturar uma política compatível com cada realidade.

“Acredito que o mais importante é a mudança de cultura no ambiente de forma global. A LGPD atinge as empresas em todas as suas áreas; não pode ser respeitada apenas pelo Jurídico. É necessário que RH, Marketing, TI, todos os setores estejam alinhados e compreendam seu papel na proteção dos dados e no respeito à lei”, diz Juliana Joppert.

TREINAMENTO PARA VENCER RESISTÊNCIAS

O sócio Ivan Hasse, do GSGA de Curitiba, explica que o maior problema em qualquer sistema são os usuários, sendo necessário, além de conscientizar, treinar os colaboradores para que sigam as determinações legais. “A segurança é inversamente proporcional ao conforto. A aplicação vai causar desconforto e pode gerar reclamações e resistências; é natural do ser humano resistir às mudanças. Um dado recebido por *e-mail*, por exemplo, era impresso e ficava em cima da mesa; agora será preciso verificar a informação no sistema, consultar e registrar toda alteração”, exemplifica o sócio. “Se o usuário não estiver consciente, quando não puder receber algum material no *e-mail* corporativo porque a política da empresa impede, pedirá envio pelo *e-mail* pessoal. É preciso muito treinamento para que todos tenham noção de que o cuidado é necessário para a organização”.

Os treinamentos devem apresentar o que não será mais permitido e como passam a ser os procedimentos, fazendo o usuário se engajar no projeto. O desafio é vencer as barreiras para que os colaboradores se atentem às novas possibilidades de executar as ações cotidianas, até que façam parte da rotina.

CARÁTER EMERGENCIAL

Apesar dos 24 meses entre a promulgação da lei e o início de sua vigência, grande parte das sociedades não começou a se adaptar. A entrada em vigor em setembro trouxe urgência para adequação, pois as organizações já estão sujeitas à responsabilização pelo descumprimento de suas obrigações. Os programas de *compliance* devem ser estruturados com base na legislação vigente.

“Quem ainda não deu início à adaptação, não poderá utilizar a mesma metodologia que usaria se tivesse começado a adequação há dois anos. Deverá olhar para a estrutura de maneira crítica, ver onde estão os gargalos e quais setores recolhem informações que não são necessárias porque nesses pontos podem acontecer os piores problemas”, alerta Va-



A LGPD consolida o respeito ao direito das pessoas sobre seus dados. Surge como um divisor de águas, exigindo uma nova postura proativa das empresas diante de um volume cada vez maior de informações que hoje são obtidas e expostas diariamente sem efetivo controle

Guilherme Roxo

Principais passos para se adequar à LGPD

- Mapear os processos para identificação de todos os dados pessoais coletados pela empresa.
- Análise de risco das informações para verificar dados sensíveis e compartilhados externamente com terceiros.
- Promover adequações priorizando corrigir possíveis falhas e riscos.
- Reavaliação para pedir somente dados estritamente necessários.
- Definir finalidade e justificativa (base legal ou consentimento).
- Usar os dados apenas com o objetivo pré-determinado.
- Estabelecer padrões rígidos para armazenamento e descarte, facilitando identificação de informações.
- Manter dados somente durante o prazo necessário, seja previsto legalmente ou combinado por consentimento.
- Criar um programa que possa facilmente ser demonstrado para a ANPD se houver questionamento.
- Nomeação de um DPO (*Data Protection Officer*).
- Prática contínua de treinamento e engajamento.
- Em caso de ocorrência de vazamentos, envidar esforços para mitigar os riscos resultantes do incidente.

nessa Santiago. “Outro viés a ser adotado é ter uma política de mapear minimamente o que existe na estrutura, seja bom ou ruim, porque essa comprovação pode ser solicitada. Promover o mínimo viável”.

PROGRAMA DE PRIVACIDADE

O estabelecimento de um Programa de Privacidade ajuda a garantir que a organização esteja em conformidade com a LGPD, orientada por seus princípios e valores. “É interessante que, previamente, a empresa valide seus próprios princípios e propósitos, bem como compreenda o papel dos dados pessoais no seu modelo de negócio, garantindo sua adequada utilização. A vantagem dessa abordagem é a possibilidade de construir determinações internas que estejam em sintonia com a empresa e possam ser, de fato, observadas por seus colaboradores e refletidas em suas atividades”, pondera Guilherme Roxo.

O primeiro passo é realizar o *data mapping*, mapear todas as relações com terceiros, saber quais as principais atividades que usam informações pessoais, que tipos de dados são utilizados, como são armazenados e descartados, identificando todo seu

ciclo de vida. “A empresa precisa se conhecer bem, entender detalhadamente como trabalha e nessa fase costuma descobrir ações que não imaginava envolver levantamento de informações pessoais. Essa visão detalhada melhora o desempenho”, afirma Ivan Hasse.

É fundamental ainda identificar por onde o dado é obtido, quem o manipula e se é compartilhado externamente, com terceiros, no Brasil ou no exterior. Como as organizações possuem suas próprias características, cada avaliação é individual considerando as peculiaridades.

Com o mapeamento feito, prepara-se uma avaliação de risco para identificar onde estão as maiores falhas, que setores realizam mais tratamento de dado pessoal e qual a criticidade de cada atuação. Esse resultado ajudará a identificar as zonas críticas e montar o mapa de calor, com as áreas que exigem ação imediata. Ivan Hasse cita como crítica a situação em que um dado pessoal captado pela organização é passado a um terceiro, que pode não ter o mesmo cuidado com sua preservação.

Essas informações formarão a base para o plano de ação que vai determinar as adequações para

cumprimento da legislação. “Será necessário adequar contratos, revisar políticas internas, criar termos de consentimento e os solicitar quando forem cabíveis”, acrescenta Juliana Joppert.

CICLO DE VIDA DA INFORMAÇÃO

“A principal premissa é coletar apenas o que for realmente necessário, identificar o objetivo e só utilizar para a circunstância determinada”, avisa Vanessa Santiago, lembrando que quanto mais informações a empresa tiver, mais dados para tratar, manter e descartar. Essa exigência vale para todas as informações, desde o cadastro dos funcionários até os termos que estarão presentes em um contrato com clientes, fornecedores ou de compra e venda.

Um dos aspectos fundamentais é que todo dado deve ser justificado. “O consentimento é o ponto mais frágil; o melhor é sempre evitar usá-lo e se basear em alguma exigência legal, uma legislação determinando que a empresa precisa daquela informação”, destaca Ivan Hasse. “Quanto mais bases legais, melhor, porque o consentimento não pode ser genérico; deve estar bem especificado. Um trabalho importante é verificar, sempre que possível, o enquadramento em uma base legal”. Quando a justificativa é o consentimento, todo uso deve estar definido e um novo consentimento faz-se necessário para qualquer alteração, seja no modo de utilizar ou no prazo.

As pessoas físicas passam a ter o direito de saber os dados que uma empresa possui sobre ela, bem como pedir correções ou exclusão de determinados registros. Por isso a atenção ao armazenamento é relevante e o ideal é concentrar as informações em um lugar único para facilitar caso seja preciso prestar contas. Cabe à organização limitar o acesso à base de dados a determinadas pessoas e situações específicas, com mecanismos de proteção.

Deve-se considerar em que situações e como será efetuado o descarte, o responsável por fazê-lo e a formalização da ação. A exclusão envolve desde dados que não são mais relevantes para a finalidade original de tratamento até os que tiveram seu consentimento retirado pelo titular, sempre dentro de condições legais, que podem, por exemplo, exigir que determinada informação seja guardada por um período.

O Programa de Privacidade precisa ser divulgado a todos, para que haja conscientização geral.



A empresa precisa redobrar os cuidados quando encontrar, no mapeamento, dados com esse caráter, que contam com maior proteção e, por isto, aplicáveis penalidades mais rigorosas

Maria Beatriz Tilkian

O maior risco

Enquanto a LGPD não está completamente implementada pela empresa, o grande risco é o vazamento de dados e um acionamento judicial por prejuízo a terceiros. Essa situação pode causar problemas sérios de reputação, indenização à pessoa prejudicada e, futuramente, multa aplicada pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) por infringir a lei.

ATENÇÃO ESPECIAL AOS DADOS SENSÍVEIS

A legislação destaca alguns dados considerados mais sensíveis, que são protegidos com maior rigor, relacionados às informações de origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural. “A empresa precisa redobrar os cuidados quando encontrar, no mapeamento, dados com esse caráter, que contam com maior proteção e, por isto, aplicáveis penalidades mais rigorosas”, ressalta a advogada do Escritório do GSGA em São Paulo Maria Beatriz Tilkian, comentando que muitos estão presentes no dia a dia do profissional que atua com legislação trabalhista, na área Jurídica e de Recursos Humanos. “No quesito saúde, por exemplo, o empregado faz exames médicos admissional, periódico e demissional; quando fica doente, apresenta atestado médico e, em seu prontuário, podem constar documentos que atestam problemas psicológicos, hereditários ou degenerativos”.

A especialista afirma que, na esfera trabalhista, é necessário revisar contratos de trabalho, práticas e políticas internas. “A empresa precisa identificar quem recebe os currículos dos profissionais, digital ou impresso, onde ficam armazenados e como são excluídos. As minutas contratuais devem especificar a finalidade para a coleta das informações e quando não for para cumprir determinação legal, ter consentimento expresso do profissional”.



As organizações precisam entender a completa abrangência da lei para empreender esforços e recursos e se adequarem a ela; lembrar que esse movimento de proteção de dados pessoais não é uma questão apenas brasileira, mas mundial. A adequação dos processos traz transformações positivas à cultura da organização e ao sistema de gestão

Vanessa Cristina Santiago Giugliano

No que se refere às crianças e adolescentes, sua presença em redes sociais e plataformas de jogos os expõem ao cadastramento de dados pessoais muitas vezes desnecessários. Na seção que trata do tema, a nova regra prevê que plataformas que aceitam menores de idade não podem acessar informações pessoais sem permissão expressa dos representantes legais. A única exceção ocorre quando for necessário para contatar pais ou responsáveis em prol da criança, utilizando a informação apenas uma vez e sem armazená-la ou compartilhá-la.



O PAPEL DO DPO

Os processos de uma empresa são dinâmicos, renovam-se e sofrem alterações. Tendo isso em conta, devem ser sempre revisitados para novas avaliações no que tange à segurança das informações, o que exige constante aperfeiçoamento.

As organizações deverão nomear um DPO (*Data Protection Officer* – denominado Encarregado na LGPD), pessoa física ou jurídica, que será responsável legalmente pelo gerenciamento dos dados e pode ser responsabilizado criminalmente por falhas. Os detalhes sobre as responsabilidades do DPO, que poderá ser um profissional externo, deverão ser definidos pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), diante da qual prestará contas. A ANPD também poderá dispensar a necessidade de DPO conforme a natureza, o porte ou o volume de operações de tratamento de dados da entidade, porém este tema ainda não foi regulamentado.

Caberá ao DPO monitorar se os usuários estão seguindo as regras, se os treinamentos são promovidos e se todas as ações foram cumpridas para o respeito à legislação. Ele deverá acompanhar os avanços que ocorrem no mercado e jurisprudência sobre o tema, para prevenir danos.

“As organizações precisam entender a completa abrangência da lei para empreender esforços e recursos e se adequarem a ela; lembrar que esse movimento de proteção de dados pessoais não é uma questão apenas brasileira, mas mundial. A adequação dos processos traz transformações positivas à cultura da organização e ao sistema de gestão”, conclui Vanessa Santiago.

Autoridade Nacional de Proteção de Dados

A Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) é o órgão responsável por:

- Regulamentar a LGPD.
- Elaborar as diretrizes do Plano Nacional de Proteção de Dados.
- Determinar parâmetros para implementação e procedimentos para execução da lei.
- Fiscalizar seu cumprimento.
- Aplicar sanções administrativas, após os respectivos dispositivos entrarem em vigor, em agosto de 2021.
- Regulamentar os casos de dispensa da necessidade de indicação do DPO.



O consentimento é o ponto mais frágil; o melhor é sempre evitar usá-lo e se basear em alguma exigência legal, uma legislação determinando que a empresa precisa daquela informação

Ivan Hasse



Novo Escritório para os novos tempos

Unidade do Rio de Janeiro inaugura sede, que privilegia tecnologia, convivência e bem-estar dos colaboradores

O cenário é digno de uma pintura artística: alguns dos principais pontos turísticos da Cidade Maravilhosa. Das amplas janelas vê-se o Pão de Açúcar, a Ilha Fiscal, a Baía de Guanabara, Niterói e o mar. Dentro, em quase 1.300 metros quadrados, tem-se um ambiente amplo, bastante iluminado, que privilegia inovação, eficiência tecnológica, preservação ambiental e eficiência energética, além de promover o convívio em ambientes que facilitam a interação dos profissionais. Esta é a nova sede carioca do Gaia Silva Gaede Advogados, projetada para atender às necessidades dos novos tempos.

“O escritório tem uma arquitetura moderna e foi todo pensado em detalhes com a perspectiva dos colaboradores sentirem-se em casa, com senso de pertencimento ao lugar. Fizemos o movimento

em meio à pandemia preparando a sede para os desafios vindouros”, destaca o sócio Gustavo Damázio de Noronha.

Entre as demandas para as novas instalações era fundamental ter todos os colaboradores no mesmo plano, já que no endereço anterior, que abrigou a Unidade por mais de 20 anos, a expansão levou à ocupação de três andares. “O Escritório irá pulsar ainda mais unificado, no mesmo ritmo, e o estamos vivenciando com toda a rica experiência do *home office*”, comemora Gustavo Noronha.

A sede do Rio de Janeiro continua no centro da cidade, localização estratégica em proximidade com tribunais e de fácil acesso aos clientes e colaboradores. Além de acompanhar o crescimento que o Escritório vivenciou nos últimos anos, traz um conceito funcional. “Queríamos colocar todo *staff* junto, essencial para uma atividade intelectual que demanda troca de conhecimento e em que a sinergia é importante. Procuramos, até pela ocasião da comemoração dos 30 anos do GSGA, algo que representasse um marco nesta evolução, uma instalação nova alinhada com os parâmetros atuais de ocupação de espaço e que comportasse um *open space* para quase cem pessoas”, detalha o sócio Marcelo Carvalho Pereira comentando que a renovação de mobiliário foi integral.

A modernidade do empreendimento *Triple A* oferece benefícios nas áreas comuns do Edifício Torre Almirante, que atende às normas mais atuais de segurança e questões ambientais; tem diferenciais como pé direito alto, estacionamento integrado e auditório para mais de 300 pessoas, possibilitando a realização de seminários e outros eventos técnicos sem deslocamento.



O escritório tem uma arquitetura moderna e foi todo pensado em detalhes com a perspectiva dos colaboradores sentirem-se em casa, com senso de pertencimento ao lugar





CONVIVÊNCIA É PRIORIDADE

Mais do que um lugar apenas para exercer atividades profissionais, o espaço de trabalho hoje é um local de integração. E esse foi o norte para determinar as instalações, de forma que possibilitasse o bem-estar e a dialética, tão importantes na atuação da advocacia. O avanço tecnológico e o uso de inteligência artificial têm possibilitado aos profissionais focar em atividades estratégicas. A nova sede acompanha esse movimento e valoriza o espaço inteligente.

Houve um aumento de áreas de convivência espontânea, que consideram diversos aspectos, desde os cuidados nos acessórios da copa, que tem um *design* mais intimista e acolhedor, até uma sala de reunião descontraída. “É uma espécie de sala de desconpressão, com sofás no lugar de mesas e cadeiras, para favorecer a troca entre os profissionais, a integração e o convívio humano. Um ambiente vivo que aumenta a qualidade e a produtividade”, salienta Marcelo Pereira. “É um estilo atual, alinhado com a advocacia moderna, um pouco mais informal”.

Para os profissionais que atuam no *open space* foi criado um tipo de *phone booth*, uma sala com sofá e telefone, reservada para garantir privacidade a quem precisa resolver algum problema parti-

cular ou tratar de assunto pessoal. “O escritório foi estruturado para oferecer tecnologia e conforto e fizemos isso planejando garantir apoio de forma ampla”, ressalta Gustavo Noronha.

Os clientes que chegam mais cedo para uma reunião, por exemplo, aguardam em um ambiente convidativo, uma espécie de cafeteria que tem como paisagem o mar e, ao fundo, o Pão de Açúcar.

Comodidade e praticidade são destaques na sala de reunião que comporta cerca de 50 pessoas, pode abrigar eventos focados no mercado e voltados aos clientes, treinamentos, seminários, entre outros.

INOVAÇÃO E TECNOLOGIA

“A nova sede é bastante tecnológica, beneficiada pelo fato de ter sido projetada com este objetivo, de empregar os melhores e mais eficientes recursos disponíveis no mercado para otimizar a atuação do Escritório, integrando as nossas equipes e arquivos, estes cada vez mais virtuais (em breve, cem por cento)”, afirma Gustavo Noronha. O local tem *wifi full*, que usa menos cabeamento e oferece maior flexibilidade para mudar a configuração de acordo com as necessidades.

Muitos equipamentos funcionam automaticamente.

mente, como as salas de reunião, que são todas automatizadas com controle pelo *tablet* na mesa. A tecnologia facilita inclusive integração com profissionais que estejam atuando em *home office*: o ramal IP possibilita que o colaborador atenda a ligação diretamente pelo celular em qualquer lugar. Para Gustavo Noronha, são funcionalidades muito conectadas com a atualidade, que apontam um futuro híbrido de teletrabalho e atuação presencial.

Marcelo Pereira lembra que o GSGA sempre privilegiou instalações bem equipadas e a mudança permitiu a atualização, especialmente, de equipamentos tecnológicos. “Sempre aproveitamos oportunidades, como essa mudança, para utilizar o que há de mais atual. Seguimos nivelados muito por cima no que diz respeito a instalações e possibilidades”.



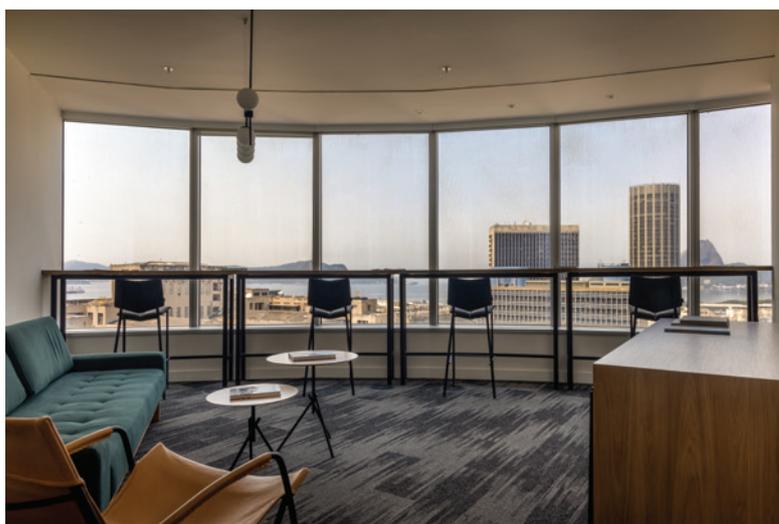
Queremos estimular bons hábitos e continuar promovendo importantes transformações

PREOCUPAÇÃO AMBIENTAL

O Escritório repleto de janelas, mais amplo e iluminado, contribui não somente para o bem-estar dos colaboradores, mas também para a preservação com economia de recursos ambientais, já que promove eficiência energética com menos necessidade de luzes acesas devido à claridade em vários ambientes.

O projeto Papel Zero, com plano de tornar tudo digital em alguns anos, ganhou impulso com a mudança; no escritório anterior havia um arquivo maior de documentos, que foi bastante reduzido. Considerando o impacto ao meio ambiente com o uso desnecessário de papel, o objetivo é incentivar os colaboradores a mudarem os hábitos. O arquivo, que é deslizante, fica em um espaço projetado para virar duas salas quando a migração para o sistema digital estiver completa.

“Muitas mudanças que vivemos na pandemia vieram para alterar nossos costumes para melhor. Durante seis meses revisamos tudo pelo computador. Se passamos esse tempo atuando dessa maneira, podemos continuar. Não é porque retornamos ao escritório que precisamos usar mais papel ou voltar a imprimir materiais que podem ser utilizados digitalmente. Se antes havia uma lata de lixo por mesa, agora há apenas duas com essa finalidade em todo o andar”, conclui Gustavo Noronha. “Queremos estimular bons hábitos e continuar promovendo importantes transformações”.



NOVO ENDEREÇO:

Avenida Almirante Barroso, 81, 24º andar
Rio de Janeiro, RJ

Teletrabalho e home office: requisitos e diretrizes

Trabalho a distância ganha relevância na legislação trabalhista

Um dos temas mais comentados atualmente na esfera do Direito do Trabalho, o *home office* traz uma série de questionamentos sobre a validade de sua implementação. Popularmente utilizado, muitas vezes, como sinônimo de teletrabalho, para o Direito do Trabalho, *home office* distingue-se deste termo.

No contexto jurídico, trabalho remoto seria o gênero da prestação de serviços fora das dependências do empregador, enquanto teletrabalho e *home office* seriam espécies. E a legislação trabalhista não trata especificamente do *home office*.

Em termos gerais, desde 2011, o que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) previa era a inexistência de distinção entre o trabalho no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância. A utilização dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparavam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.



O enquadramento correto da prestação de serviços é essencial para a observância dos requisitos formais exigidos pela lei e consequente validade da adoção do teletrabalho ou do home office, bem como para se evitar passivo trabalhista em decorrência de horas extras, riscos ergonômicos e doenças ocupacionais

Com a reforma trabalhista, em 2017, foi incluído, no texto da CLT, o teletrabalho. Para a lei trabalhista, considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constitua como trabalho externo. A lei exige que essa modalidade de trabalho conste expressamente no contrato individual com as especificações das atividades do empregado.

A alteração do regime presencial para o teletrabalho só pode acontecer por mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual, e a alteração do regime de teletrabalho para o presencial pode ocorrer com a determinação exclusiva do empregador, garantido o prazo mínimo de transição de 15 dias, também com o devido registro por escrito em aditivo contratual.

De fato, se faz necessário o registro expresso por aditivo contratual porque é, nesse instrumento, que devem constar as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou

fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

A lei prevê que tais utilidades não integram a remuneração do empregado, ou seja, possuem natureza indenizatória. Mas é silente quanto à indicação de quais custos deverão ser arcados pelo empregado e quais pelo empregador. Tais ajustes devem ser negociados entre as partes e fixados em aditivo contratual.

Naturalmente, com a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) em setembro, a segurança da informação deve receber atenção especial das empresas, o que implica na definição de custos e estrutura necessária para a manipulação de dados sensíveis e sigilosos pelo trabalhador a distância.

Diante da natureza dessa prestação de serviços, compete ao empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Cabe ao empregado assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Esse regime de trabalho não está sujeito ao controle de jornada, assim como os profissionais que exercem cargo de confiança ou serviço externo. No entanto, é importante que o empregador tenha ciência de que se, na prática, houver controle de jornada, o teletrabalhador pode requerer, na Justiça do Trabalho, pagamento das horas extras com o devido adicional, que é de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal.

Com a pandemia do coronavírus e a determinação do Poder Público para suspensão temporária da prestação de serviços presenciais a partir de março de 2020, as empresas foram obrigadas a deslocar a prestação de serviços, naturalmente desempenhada dentro de suas dependências, para as casas dos profissionais. Com isso, a medida provisória nº 927/2020, que tratou das medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, previu a instituição do teletrabalho em caráter excepcional, prescindindo de algumas etapas formais, tal como previsto no regime geral da CLT. No entanto, essa medida provisória não foi convertida em lei.

Assim, atualmente, no nosso regime jurídico, há a figura do teletrabalho regulamentado pela CLT como comentado acima, sem controle de jornada, e há o regime geral de prestação de serviços, dentre eles, trabalho presencial e *home office*.

No *home office*, a natureza da prestação de



O tema ainda precisa ser amadurecido com cautela e inspiração na jurisprudência trabalhista sobre questões como controle de jornada, direito à desconexão e responsabilidade do empregador por doença ou acidente de trabalho

serviços continua sendo o trabalho presencial nas dependências da empresa. No entanto, algumas vezes na semana essa prestação de serviços é deslocada para a casa do profissional em decorrência da liberalidade do empregador, com fundamento em política interna, geralmente atrelada à melhora da qualidade de vida e à redução de custos com infraestrutura. Os profissionais que estão sujeitos ao controle de jornada nos dias em que a prestação de serviços ocorre nas dependências do empregador, permanecem sujeitos a esse controle nos dias em que trabalham de casa.

A execução do *home office* não exclui o dever do empregador em controlar a jornada de trabalho e pagar horas extras, já que só os teletrabalhadores estão excluídos do controle de jornada. E mesmo para os dias em que o trabalho é realizado a distância, cabe ao empregador observar as normas de saúde e segurança do trabalho, dentre elas, as questões relacionadas a ergonomia - o que pode ser feito através de treinamentos periódicos e forneci-

mento de móveis adequados à prestação de serviços, por exemplo.

O enquadramento correto da prestação de serviços é essencial para a observância dos requisitos formais exigidos pela lei e consequente validade da adoção do teletrabalho ou do *home office*, bem como para se evitar passivo trabalhista em decorrência de horas extras, riscos ergonômicos e doenças ocupacionais.

O tema ganhou maior relevância com a publicação, no início de outubro, da nota técnica 17 pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), com o objetivo de indicar as diretrizes a serem adotadas por empresas, sindicatos e órgãos da Administração Pública a fim de garantir proteção de trabalhadores no trabalho remoto ou *home office*. Embora a nota confunda os conceitos de teletrabalho e de *home office* - como, por exemplo, ao recomendar o controle de jornada do teletrabalhador -, o que se pode extrair do documento é o fato de que as 17 recomendações devem ser objeto de fiscalização pelo

órgão.

Tal documento está embasado em dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) demonstrando que o teletrabalho é possível para 22,7% das ocupações no Brasil, índice bem abaixo de países desenvolvidos, o que evidenciaria maior possibilidade de aprofundar as desigualdades econômicas entre os estados brasileiros. O material registra preocupação com os desdobramentos dessa forma de prestação de serviços, especialmente porque a sua adoção, em grande parte, decorreu de modo forçado durante a pandemia do coronavírus.



Diante da natureza dessa prestação de serviços, compete ao empregador instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar, a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho

Nesse contexto, para o MPT, é responsabilidade da empresa:

1. Respeitar a ética digital no ambiente de trabalho.
2. Regular a prestação de serviços em regime de teletrabalho por ajustes escritos.
3. Observar as normas de ergonomia com relação (i) às condições físicas da prestação de serviços (como, por exemplo, mobiliário e postura física); (ii) à organização do trabalho (conteúdo das tarefas, exigências de tempo e ritmo da atividade), e (iii) às relações interpessoais no ambiente de trabalho (formatação das reuniões, transmissão das tarefas a serem executadas e *feedback* dos trabalhos realizados).
4. Garantir a aplicação da norma regulamentadora 17 às atividades enquadradas em *telemarketing*.
5. Oferecer apoio tecnológico, orientação técnica e capacitação aos profissionais.
6. Instruir os empregados, de maneira expressa, clara e objetiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças físicas e mentais e acidentes de trabalho.
7. Observar a jornada contratual e o direito à desconexão.
8. Adotar uma etiqueta digital para orientação das equipes.
9. Garantir respeito ao direito de imagem e à privacidade dos trabalhadores.
10. Assegurar que o uso de imagem e voz seja precedido de consentimento dos profissionais.
11. Garantir a observação de prazos específicos e restritos ao período das medidas de contenção da pandemia de COVID-19.
12. Garantir o exercício da liberdade de expressão do profissional.
13. Estabelecer política de autocuidado para identificação de potenciais sinais e sintomas de COVID-19.
14. Garantir oferecimento do teletrabalho ao idoso, na forma da Lei 10.741/2003 (Estatuto do Idoso).
15. Assegurar que o teletrabalho favoreça às pessoas com deficiência obtenção e conservação do emprego e progressão na carreira.
16. Adotar mecanismo de controle da jornada de trabalho.
17. Estimular a criação de programas de profissionalização especializada para a mão-de-obra dispensada.

O material produzido pelo MPT tem natureza recomendatória, mas, evidentemente, servirá como guia para as futuras investigações e fiscalizações.

O que se conclui é que o tema ainda precisa ser amadurecido com cautela e inspiração na jurisprudência trabalhista sobre questões como controle de jornada, direito à desconexão e responsabilidade do empregador por doença ou acidente de trabalho. Enquanto isso, cabe ao empregador providenciar os instrumentos necessários para melhor suporte jurídico da sua escolha.

Contribuição sobre Bens e Serviços

CBS traz mais simplicidade, transparência e eficiência, mas pode acarretar aumento da carga tributária e impactar diversos setores



A reforma tributária tem sido o tema central de debates como medida para simplificação da legislação tributária no país, almejando-se menor custo para apuração e recolhimento dos tributos, maior segurança jurídica na relação entre fiscos e contribuintes e, especialmente, a retomada do crescimento sustentável do Brasil.

Além dos projetos de reforma tributária que atualmente tramitam na Câmara dos Deputados (PEC 45/2019) e no Senado Federal (PEC 110/2019), o Governo apresentou, em 21 de julho de 2020, a primeira etapa do seu Projeto de reforma dos tributos federais, que seria “fatiado” em ao menos quatro fases, com conclusão prevista para o final de 2020. Esta proposta governamental é compatível e “acoplável”

às PECs em andamento no Congresso Nacional.

Nesta primeira fase, o Governo Federal propôs a extinção da contribuição social ao PIS e da COFINS (também do PIS-Importação, a COFINS-Importação e o PIS sobre folha de salário), com a criação da Contribuição sobre Bens e Serviços (CBS) e da CBS-Importação, por meio do Projeto de Lei nº 3.887/2020. Esse processo legislativo é bem mais simples e rápido quando comparado ao das propostas de emenda constitucional.

Frise-se que este Projeto de Lei foi inicialmente apresentado em regime de urgência, o que demonstrou a forte intenção do Governo em dar andamento à reforma tributária que, à época, contava com um grande capital político no Congresso Nacional. Contudo, depois de alguns meses, o Governo

apresentou a proposta de reforma administrativa e, logo após, retirou o pedido de urgência do PL 3.887.

Tal atitude demonstrou um certo esfriamento no apelo inicial que a reforma tributária pareceu despertar no Governo quando da proposição do Projeto de Lei. A impressão se confirmou com os sucessivos adiamentos da apresentação da segunda fase da reforma que, até o momento, não ocorreu, sem contar os recentes pronunciamentos oficiais segundo os quais, com as eleições municipais de 2020, a votação do Projeto muito provavelmente ficará apenas para 2021.

De todo modo, parece-nos certo que a reforma tributária não sairá do radar, seja do Governo Federal, seja do Congresso Nacional, na medida em que se trata de um tema extremamente relevante



A alíquota geral da CBS e CBS-Importação foi definida em 12% (doze por cento), superior, portanto, às alíquotas atuais do PIS e da COFINS não-cumulativas somadas (atualmente em 9,25%)

e crucial para ajudar a tirar o Brasil da aguda crise econômica que atravessa, agravada pela pandemia do novo coronavírus que se abateu sobre o mundo neste conturbado ano de 2020.

Nesse cenário, é importante tratar dos principais aspectos da CBS que, como dito, pretende substituir o PIS e a COFINS, trazendo mais simplicidade, transparência, neutralidade, eficiência e menos litigiosidade para o ambiente de negócios no Brasil.

PRINCIPAIS ASPECTOS DA CBS E CBS-IMPORTAÇÃO

Nos termos em que foi prevista no Projeto de Lei, a Contribuição Social sobre Operações com Bens e Serviços incide tanto no mercado interno quanto na importação. Para as operações no mercado interno, a proposta é que recaia sobre o auferimento de receita bruta¹, bem como nos acréscimos a essa, tais como multas e encargos, excluídas, contudo, todas as outras receitas não operacionais, como receitas financeiras, ganhos de capital e Juros sobre o Capital Próprio, entre outras. Já quanto à importação, a previsão é que a base de cálculo seja o valor aduaneiro dessas operações.

Como avanço, o PL prevê expressamente que a base de cálculo da CBS não será acrescida do ICMS, do ISSQN, dos descontos incondicionais e do valor da própria contribuição, adotando o cálculo “por fora”, previsão alinhada com as recentes decisões do STF¹ e STJ².

Quando ao direito de crédito, propõe que a pessoa jurídica sujeita à contribuição poderá apropriar crédito correspondente ao valor da CBS destacado em documento fiscal relativo à aquisição de bens ou serviços. Neste ponto, é importante ressaltar que o direito ao crédito foi ampliado em comparação à sistemática atual adotada para o PIS e a COFINS, uma vez que considera o conceito de crédito financeiro, bastando o destaque da CBS em Nota Fiscal para que a empresa adquirente possa se apropriar do valor destacado.

A alíquota geral da CBS e CBS-Importação foi definida em 12% (doze por cento), superior, portanto, às alíquotas atuais do PIS e da COFINS não-cumulativas somadas (atualmente em 9,25%).

Segundo o Governo, esse aumento nominal da alíquota não deve refletir em acréscimo real da carga tributária, na medida em que, em relação ao PIS e à COFINS, o direito a créditos da CBS será fortemente ampliado, o cálculo será “por fora”, ou seja, não incluirá o ICMS, o ISS e a própria CBS e, por fim, não serão tributadas as outras receitas não operacionais. De todo modo, essa confirmação somente ocorrerá após a efetiva implantação da nova contribuição, considerando a individualidade de cada contribuinte, o que não poupa a proposta, desde já, de fortes críticas, conforme veremos adiante.

Outra previsão positiva se refere ao fato de que o saldo de créditos da CBS existente ao término de cada trimestre-calendário poderá ser utilizado para (i) compensação com débitos próprios, vencidos ou vincendos, relativos a tributos administrados pela Receita Federal ou (ii) pedido de ressarcimento em dinheiro.

ISENÇÕES E REGIMES DE EXCEÇÃO

ISENÇÕES E REGIMES DE EXCEÇÃO

Uma das grandes críticas ao PIS e à COFINS era o emaranhado de legislações que concediam centenas de isenções e regimes diferenciados que, por um lado, pareciam fazer a regra tornar-se exceção e, por outro, gerava uma série de questionamentos que só aumentavam o contencioso e a litigiosidade em tor-

¹ O Supremo Tribunal Federal concluiu que o ICMS não compõe a base de cálculo das contribuições ao PIS e à Cofins (Tema 69).

² O Superior Tribunal de Justiça (STJ) fixou a tese de que “os valores de ICMS não integram a base de cálculo da Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta (CPRB)” (Tema 994).



A principal crítica que se tem percebido refere-se ao provável aumento de carga tributária, em especial para o setor de serviços e para as empresas que atualmente estão sujeitas ao regime do lucro presumido

Georgios Theodoros Anastassiadis

no dessas contribuições. Assim, uma das bandeiras do Governo Federal ao propor a CBS foi reduzir essas isenções e regimes diferenciados, tornando a nova contribuição mais genérica e universal.

Diante disso, manteve-se a imunidade das entidades beneficentes de assistência social e passam a ser isentos da CBS apenas templos de qualquer culto, partidos políticos e suas fundações, sindicatos, federações e confederações e condomínios edifícios residenciais. Há ainda determinadas receitas que ficam isentas da nova contribuição social, como receitas de serviços de saúde para o SUS e venda de produtos integrantes da cesta básica.

É claro que esta redução drástica no rol das isenções gerou reiteradas críticas de alguns setores, como o de papel, imune a impostos; das associações de classe, que recebem contribuições dos associados; das instituições de ensino superior, que aderem ao ProUni; do setor de infraestrutura, atualmente beneficiado pelo REIDI, entre outros.

No que tange aos regimes especiais, cabe pontuar a expressiva redução dos setores sujeitos à apuração monofásica, passando a afetar apenas os segmentos de combustíveis e de cigarros e cigarrilhas, bem como o novo regime para o setor financeiro, que passa a ser tributado a uma alíquota reduzida da CBS, de 5,8%, porém sem direito à tomada de quaisquer créditos da etapa anterior.

REGRAS DE TRANSIÇÃO

Vale ressaltar que a CBS, uma vez aprovada pelo Congresso, sancionada pelo Presidente da República e publicada, passa a produzir efeitos apenas após o transcurso do prazo de seis meses.

No caso de bens recebidos em devolução depois

da entrada em vigor da contribuição, relativos a vendas tribuadas pelo PIS e pela COFINS, darão direito ao crédito da CBS no valor de PIS e COFINS que tenham incidido sobre a receita das vendas devolvidas.

Ademais, os créditos de PIS e COFINS regularmente apropriados e não utilizados até o dia anterior à entrada em vigor da CBS permanecem válidos, mantida a fluência do prazo de cinco anos para a sua utilização, devendo ser registrados de forma segregada e podendo ser compensados com a CBS por meio de PER/DCOMP.

Cumprе salientar que os créditos de PIS e COFINS sobre as depreciações e amortizações podem permanecer sendo apropriados conforme a legislação anterior, devendo considerar as alíquotas vigentes das antigas contribuições sociais.

PRINCIPAIS DESAFIOS E CRÍTICAS AO PROJETO DE LEI

Após a apresentação do Projeto da CBS, a principal crítica que se tem percebido refere-se ao provável aumento de carga tributária, em especial para o setor de serviços e para as empresas que atualmente estão sujeitas ao regime do lucro presumido (sistemática cumulativa do PIS e da COFINS com alíquota somada de 3,65%), que terão a alíquota de 12% da nova contribuição, com menor potencial de apropriação de créditos (em comparação com indústrias, por exemplo).

Segundo estudo do Observatório de Política Fiscal da Fundação Getúlio Vargas (FGV), a adoção da alíquota de 12% da CBS poderia acarretar majoração de até 50 (cinquenta) bilhões de reais, em com-

paração ao recolhimento atual do PIS e da COFINS³. Com base nesse trabalho, a contribuição deveria ter alíquota de 10,1% para ser considerada neutra e não promover aumento da carga tributária, conforme demonstrado no quadro a seguir:

Simulação de alíquota neutra para a CBS

Consumo (PM)	4.154
Exclusões Tributárias	772
PIS/Cofins	268
ICMS	446
ISS	58
Ajustes na base de consumo	731
Cesta Básica	368
Transporte Coletivo Municipal	62
Simplex	267
ZFM	34
Base tributável CBS	2.651
Alíquota Efetiva (%)	10,1

Fonte: SCN, PGA.

Outra forte crítica refere-se ao fato de que a CBS, instituída com base na previsão constitucional de uma contribuição social incidente sobre receita ou faturamento (tributo direto), acabaria se tornando um tributo sobre o consumo (tributo indireto), invadindo a esfera de competência do ICMS e do ISSQN. Outros pontos polêmicos dizem respeito à tributação sobre receitas que não se enquadram no conceito legal de bens ou serviços (como alugueis) e a possível tributação de dividendos, Juros sobre Capital Próprio (JCP), equivalência patrimonial e receitas financeiras de *holdings*.

Também chama atenção o tratamento previsto para as instituições do terceiro setor, que passarão a se sujeitar à alíquota de 12% da CBS, aumento expressivo em comparação à tributação atual, já que são isentas da COFINS e têm a alíquota reduzida do PIS de 1% sobre a folha de salários.

ENTRE PRÓS E CONTRAS, UM IMPORTANTE PRIMEIRO PASSO

O Projeto de Lei que institui a CBS em substituição à contribuição ao PIS e à COFINS possui diversos pontos positivos, como redução da complexidade da legislação atual, possível redução do contencioso fiscal, maior clareza e amplitude quanto ao direito de crédito.

Por outro lado, nos termos em que foi proposta, a contribuição possivelmente acarretará aumento



A Contribuição Social sobre Operações com Bens e Serviços incide tanto no mercado interno quanto na importação

Frederico Pereira Rodrigues da Cunha

na já expressiva carga tributária nacional e impactará diversos setores (como de serviços, saúde, educação, entidades do terceiro setor, dentre outros). Neste ponto, o Governo Federal alega que pode vir a conceder auxílio a esses setores, desvinculados de incentivos tributários; contudo, sem que tais auxílios sejam propostos simultaneamente, haverá um impacto direto negativo em áreas essenciais à economia nacional.

Além disso, ao partir de uma alíquota de 12%, o Projeto também acaba por dificultar a criação de um futuro Imposto sobre Bens e Serviços (IBS) acoplado ao ICMS e ao ISSQN, na medida em que tal tributo poderia chegar a uma alíquota efetiva entre 28% e 30%, muito acima da média das alíquotas dos países que adotam modelo de imposto único incidente sobre o consumo (IVA).

De todo modo, analisados os prós e os contras do Projeto de Lei que pretende instituir a CBS, não se pode negar que se trata de um importantíssimo primeiro passo do Governo brasileiro rumo à tão desejada reforma tributária, cujos benefícios são incontestes e que visa solucionar uma das mais cruéis facetas do ambiente de negócios no Brasil: o altamente complexo, injusto e ineficiente sistema tributário pátrio.

GEORGIOS THEODOROS ANASTASSIADIS: sócio da Unidade de São Paulo e especialista em consultoria tributária.

FREDERICO PEREIRA RODRIGUES DA CUNHA: sócio da Unidade de Curitiba e especialista em contencioso tributário.

³ <https://observatorio-politica-fiscal.ibre.fgv.br/posts/contribuicao-sobre-bens-e-servicos-cbs-0>

“Bundle” de serviços e o contexto econômico

Crescimento do segmento e novos formatos de negócios têm reflexos nas definições fiscais

Tradicionalmente associado a atividades de menor potencial de geração de renda, o segmento de serviços possui a particularidade de ser absolutamente heterogêneo e, no Brasil, por muito tempo foi relacionado a atividades de baixo valor agregado, oferecidas ao usuário final, muitas das vezes por prestadores informais. Entretanto, com a introdução de mecanismos de tecnologia ao cotidiano, consolida-se uma nova estrutura social que utiliza variados serviços e facilidades.

O mercado passou a se dedicar à prestação de serviços e, para oferecer o máximo de comodidade aos seus clientes, agregou, em um único “pacote”, diversas atividades que correspondem às obrigações de **dar** e de **fazer** e representam negócios que podem se sujeitar à incidência do ISS. Através de uma única plataforma, passou-se a oferecer uma pluralidade (*bundle*) de serviços, os quais são remunerados por meio de um único pagamento.

Diante desse contexto, considerando as recentes decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal (STF), importante avaliar se tais posicionamentos conferem maior segurança jurídica às referidas operações.

Embora a legislação constitucional tenha definido que a regra matriz de incidência do ISS é a prestação dos serviços previstos em Lei Complementar (estando atualmente em vigor a lista de serviços anexa à LC 116/03), não há uma delimitação precisa do que seriam os “serviços de qualquer natureza”.

Em razão disso, muito se discutiu na doutrina - e sobretudo no Poder Judiciário - acerca da natureza jurídica dos serviços tributados e também sobre a taxatividade ou não do rol elencado na citada lei complementar para fins de incidência do imposto pelos municípios (desde a vigência do Decreto-Lei nº 406/69, recepcionado pela CF com *status* de lei complementar).

No que tange à lista de serviços constante da lei complementar, em junho de 2020, o tema foi objeto de discussão no Plenário Virtual do STF¹, afetado à sistemática da Repercussão Geral e os Ministros, por maioria de votos, confirmaram a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça (STJ) e fixaram a seguinte tese, que deverá ser adotada para todos os casos a respeito do assunto: “É taxativa a lista de serviços sujeitos ao ISS a que se refere o art. 156, III, da Constituição Federal, admitindo-se, contudo,



Se a lista anexa à LC 116/03 é taxativa mas pode ser interpretada de forma extensiva e o conceito de serviço transborda à tradicional diretriz constituída pelo Direito Civil (obrigação de fazer), qualquer atividade comercial remunerada poderia ser enxergada pela Administração Fazendária municipal como sujeita à incidência do ISS

Gustavo Damázio de Noronha



a incidência do tributo sobre as atividades inerentes aos serviços elencados em lei em razão da interpretação extensiva²”.

Especificamente em se tratando do conceito de “serviço”, muito se discute na doutrina e jurisprudência acerca da necessidade de se observar as diretrizes estabelecidas pelo direito privado, à luz do que determina o artigo 110, do CTN.

O CENÁRIO JURISPRUDENCIAL VIVENCIADO ATUALMENTE REVELA QUE:

- Aplica-se a Súmula Vinculante nº 31, que dispõe sobre a não incidência do ISS sobre os serviços de locação de bens móveis, posicionamento adotado pelo STF após consolidar o entendimento de que o imposto somente seria devido sobre operações que correspondam a genuínas obrigações de fazer e recentemente confirmado nos autos da ADIN nº 3142, julgada em agosto de 2020;
- Entretanto, identificam-se precedentes em que o STF concluiu que a classificação restrita do Direito Civil escaparia à “ratio” que o legislador pretendeu alcançar, que seria a de captar todas as atividades empresariais cujos produtos fossem serviços sujeitos à remuneração no mercado.

A ausência de uniformidade na jurisprudência, de certa forma, confere perigosa autonomia para as municipalidades avaliarem os novos modelos de negócio e concluírem de maneira equivocada no que diz respeito ao enquadramento dos serviços no rol previsto na legislação complementar.

Ora, se a lista anexa à LC 116/03 é taxativa, mas pode ser interpretada de forma extensiva e o conceito de serviço transborda à tradicional diretriz constituída pelo Direito Civil (obrigação de fazer), qualquer atividade comercial remunerada poderia ser enxergada pela Administração Fazendária municipal como sujeita à incidência do ISS.

Dessa forma, em se tratando de atividades econômicas exploradas por empresas em formato de *bundle*, eventuais serviços não previstos em lei complementar poderão ser classificados como tributáveis.

É fundamental que o instrumento contratual celebrado disponha, de forma objetiva, sobre qual a natureza jurídica da prestação. Além disso, a depender do caso concreto, é recomendável a aplicação das regras previstas pelo Pronunciamento Contábil nº 47, o qual dispõe sobre a necessidade de desdobramento das receitas auferidas por obrigação de performance.

1 O STF já havia enfrentado o tema em outras ocasiões, como no RE nº 361.829/RJ.

2 Foi sugerida a seguinte redação: “É taxativa a lista de serviços sujeitos ao ISS, admitindo-se, contudo, a incidência do tributo sobre as atividades inerentes aos serviços elencados em lei em razão da interpretação extensiva apenas naqueles casos em que há essa abertura textual, no correspondente item anexo à lei complementar federal a que se refere o art. 156, III, da Constituição Federal, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do art. 116 do CTN.”

Diante de tal incerteza jurídica, resta aos contribuintes atentarem para algumas orientações que podem ser extraídas dos precedentes do STF sobre o tema:

- quando a atividade revelar simples obrigação de dar em sua essência, continua válido o precedente contido no RE nº 116.121/SP, que deu ensejo à edição da Súmula Vinculante nº 31, sendo inviável a incidência do ISS;
- se revelar nítida obrigação de **fazer** e estiver contida na lista anexa à Lei Complementar específica (cabendo interpretação extensiva), há a incidência do ISS;
- atividade mista ou complexa, como é o caso do *bundle*, sendo possível identificar e segregar as obrigações, seja quanto ao objeto ou no que tange à contrapartida financeira, viável a incidência do imposto tão somente quanto à obrigação de fazer, movimento que poderá ser adotado com mais facilidade pelo contribuinte principalmente se houver o desdobramento da receita auferida, em observância das regras do CPC 47 e, por fim;
- no caso de relação mista ou complexa em que não seja possível segregar objetos e contraprestações financeiras, estando a operação definida em lei complementar como serviço, cabível a incidência do imposto municipal quando o serviço preponderar, podendo estar conjugada ou não com a disponibilização de bens.



É fundamental, a nosso ver, que o instrumento contratual celebrado disponha, de forma objetiva, sobre qual a natureza jurídica da prestação

Raphael Nóbrega de Andrade



GUSTAVO DAMÁZIO DE NORONHA: sócio da Unidade do Rio de Janeiro e especialista em Direito Tributário.

RAPHAEL NÓBREGA DE ANDRADE: advogado sênior da área de Consultoria Tributária do Escritório no Rio de Janeiro.



Retomada econômica

Lei da Transação Tributária institui novas alternativas para regularizar passivos com a União

Em meio à crise deflagrada pela COVID-19, uma das novidades legislativas de destaque foi a Lei nº 13.988/2020, conversão da Medida Provisória nº 899/19, então apelidada de “MP do Contribuinte Legal”, que regulamenta a figura da transação tributária. Trata-se de celebração de espécie de acordo entre o Fisco Federal e os contribuintes para pagamento de créditos tributários. A nova transação, aliada a outras modalidades de acordos com a Administração Tributária, poderá ser um instrumento importante para gerir passivos tributários em um cenário de esperada retomada econômica após a pandemia.

Embora a celebração de acordos com o Fisco para renegociação de dívidas já tivesse previsão no Código Tributário Nacional desde a sua publicação, em 1966, o assunto sempre foi visto com certa resistência pelos operadores do Direito e pelo legislador. Isso se devia, em grande parte, ao dogma da indisponibilidade do crédito tributário, que é de in-

discutível interesse público, além de preocupações quanto a possíveis fraudes, abusos e tratamento anti-isonômico entre contribuintes.

Na experiência brasileira, o legislador sempre preferiu atuar instituindo grandes programas de anistia com prazos determinados para adesão – como o popular REFIS, que foi sendo reeditado ao longo dos anos. Esses programas contribuíram para a criação de uma cultura, entre uma parte significativa do empresariado, de preferir aguardar pela próxima oportunidade de regularizar passivos na anistia a arcar fielmente com suas obrigações tributárias.

Agora este paradigma parece estar sendo modificado para um novo cenário, em que contribuintes poderão renegociar com maior flexibilidade as suas dívidas para com o Fisco Federal. De acordo com o texto sancionado, poderão ser objeto de transação os créditos não judicializados sob a competência da Receita Federal do Brasil (RFB), bem como a dívida ativa da União e créditos inscritos em dívida ativa das

autarquias e fundações públicas federais sob a competência da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) e da Procuradoria-Geral da União (PGU).

A nova lei prevê que no caso de dívida ativa da União a transação poderá se dar por proposta individual de iniciativa da PGFN, do próprio contribuinte – que é a grande novidade – ou por adesão, que significa a aceitação de proposta pré-formatada pela própria Administração.

Nos tópicos a seguir analisaremos os principais tipos de transações tributárias possíveis perante a PGFN.

TRANSAÇÃO POR PROPOSTA INDIVIDUAL E POR ADESÃO

A possibilidade de transação individual encontrou maior aceitação pela PGFN, que enxerga no instituto uma nova ferramenta para aumentar a eficácia da arrecadação, considerando os vários problemas processuais e estruturais dos processos de Execução Fiscal.

Os agentes fiscais da RFB, por outro lado, foram veementemente contrários à transação, conforme nota divulgada pela Unafisco no início do ano, a qual possivelmente foi um dos motivos para que o texto original da MP 899 quanto à possibilidade de transação individual no âmbito da Receita tenha sido suprimido quando de sua conversão em lei.

Nos termos do regulamento editado pela PGFN (Portaria PGFN nº 9.917/2020), poderão ser objeto de transação por proposta individual os débitos de contribuintes com dívida total consolidada superior a R\$ 15 milhões ou débitos isoladamente considerados superiores a R\$ 1 milhão, conforme prevê o art. 32 da Portaria PGFN nº 9.917/2020.

A redução sobre multas, juros e encargos poderá alcançar 50% do valor total do crédito a ser transacionado. Não é permitida concessão de descontos sobre o valor principal.

Quanto à possibilidade de quitação do débito, o texto sancionado limitou o prazo de pagamento a 84 meses. Em se tratando de pessoa física, microempresa ou empresa de pequeno porte, a redução poderá alcançar 70% do crédito, com prazo máximo de pagamento em 145 meses.

A Lei 13.988 delegou ao regulamento, editado pela PGFN, as condições para aceitação de proposta de transação individual. A concordância está, basicamente, vinculada à constatação de que o custo de manutenção dos processos de execução fiscal não se justifica, tendo em vista a situação econômica e a capacidade de pagamento do contribuinte.

De acordo com estes critérios, os créditos são classificados nas categorias A (alta perspectiva de recuperação), B (média perspectiva de recuperação), C (difícil recuperação) e D (irrecuperáveis). Atualmente, em razão dos SPEDs contábil e fiscal, bem como de outros sistemas, como a Nota Fiscal eletrônica e o e-Social, o Fisco já possui um grande número de informações para aferir a capacidade



A nova lei prevê que no caso de dívida ativa da União a transação poderá se dar por proposta individual de iniciativa da PGFN, do próprio contribuinte – que é a grande novidade – ou por adesão, que significa a aceitação de proposta pré-formatada pela própria Administração

financeira do contribuinte de pagar seus débitos tributários, auxiliando o enquadramento do débito nas categorias de A a D.

Além desses dados, em muitos casos são exigidas informações patrimoniais (ativo e passivo) e de recursos humanos (dívidas trabalhistas, quantidade de empregados demitidos ou com contrato suspenso), que devem ser cuidadosamente preenchidas pela empresa, pois afetam a sua avaliação e, conseqüentemente, o fator de redução do débito. Apesar disso, o contribuinte poderá pedir revisão de sua classificação quanto à capacidade de pagamento, situação em que terá, obrigatoriamente, que produzir provas de que as informações constantes da base do Fisco estão incorretas.

Um ponto importante da regulamentação pela PGFN (Portaria PGFN 9.917/2020, art. 14) é que os limites máximos para descontos concedidos e parcelamento dos créditos não excluem a possibilidade de outras condições estabelecidas em Negócio Jurídico Processual (NJP), outro instituto que também possibilita a negociação de dívidas discutidas no âmbito de processo civil, nos termos do CPC/15 e da Portaria PGFN nº 742, de 21 de dezembro de 2018.

No caso de propostas individuais de transação, bem como nos Negócios Jurídicos Processuais, é recomendável valer-se de um advogado capacitado na área tributária, em razão do nível de exposição de informações confidenciais exigido pela Procuradoria e outras questões estratégicas relevantes, como a combinação de diferentes modalidades disponíveis (transação por iniciativa individual e NJP, por exemplo).

Quanto à transação por adesão, o contribuinte deve estar atento às condições divulgadas em edital e remetidas à sua caixa postal eletrônica no portal da RFB (e-CAC).



O contribuinte poderá pedir revisão de sua classificação quanto à capacidade de pagamento, situação em que terá, obrigatoriamente, que produzir provas de que as informações constantes da base do Fisco estão incorretas

Álvaro Rotunno



TRANSAÇÕES EXTRAORDINÁRIAS EM FUNÇÃO DOS EFEITOS DO CORONAVÍRUS

Diante dos efeitos que o novo coronavírus provocou na economia, a PGFN disponibilizou três transações consideradas “extraordinárias”.

A primeira delas, que **não** prevê descontos, é a instituída pela Portaria nº 7.820/20, posteriormente sucedida pela Portaria nº 9.924/20. Esta transação permite a quitação de débitos inscritos em dívida ativa da União com pagamento de entrada de 1% do valor atualizado da inscrição, parcelada em três vezes, e a quitação do restante em até 81 parcelas (ou até 57 parcelas, caso o débito seja relativo a contribuições previdenciárias).

A segunda transação “extraordinária”, agora **com descontos**, é a instituída pela Portaria nº 14.402/20. A principal diferença em relação à anterior é que nesta poderão ser incluídos apenas os débitos considerados “irrecuperáveis” ou “de difícil recuperação”.

Em resumo, prevê o ranqueamento das inscrições em dívida ativa em quatro categorias, de A a D, considerando a capacidade de pagamento dos devedores. O diferencial desta portaria é que a capacidade de pagamento deve levar em conta “o impacto da pandemia causada pelo coronavírus (COVID-19) na capacidade de geração de resultados” da pessoa jurídica (art. 3º, §2º, da Portaria nº 14.402/20). Poderão ser transacionadas apenas as inscrições classificadas como C ou D, ou de devedores que estejam em processo de recuperação judicial, liquidação judicial, liquidação extrajudicial ou falência.

A portaria prevê diversas formas de parcelamento que, em geral, envolvem o pagamento de uma entrada de 4% do débito transacionado, parcelado em 12 prestações mensais, e a quitação do restante em até 133 prestações (ou até 48 parcelas, caso o débito seja relativo a contribuições previdenciárias). Poderão ser concedidos descontos de até 100% dos juros, das multas e dos encargos legais. O percentual de redução será atribuído individualmente a cada contribuinte por meio do sistema REGULARIZE, após o fornecimento das informações solicitadas pela PGFN.

A terceira transação “extraordinária”, instituída pela PGFN em razão da pandemia, destina-se aos débitos de micro e pequenas empresas optantes pelo regime do Simples Nacional. Prevista pela Portaria 18.731/20, envolve o pagamento de uma entrada de 4% do débito parcelado, dividida em 12 prestações mensais, e quitação do saldo restante em até 133 parcelas mensais, com desconto de até 100% dos juros, das multas e dos encargos legais.

As três transações “excepcionais” têm prazo de adesão até 29 de dezembro de 2020. Em comum, exigem a desistência de recursos ou ações judiciais pelo contribuinte, com a renúncia ao direito em que se fundam, e o compromisso do sujeito passivo de manter-se regular perante o FGTS e de regularizar, no prazo de 90 dias, eventuais débitos que sejam inscritos em dívida ativa posteriormente à transação, sob pena de rescisão desta.

TRANSAÇÃO NO CONTENCIOSO TRIBUTÁRIO DE PEQUENO VALOR

A transação de débitos tributários de pequeno valor é uma modalidade “por adesão”, ou seja, independe de proposta individual do contribuinte. Foi recentemente regulamentada pela Portaria ME nº 247/20, que considerou como de “pequeno valor” o débito cujo montante consolidado por inscrição seja igual ou inferior a 60 salários-mínimos até a data de adesão.

Em seguida, a PGFN publicou o Edital nº 16/20, disponibilizando aos contribuintes transações de pequeno valor. Podem ser transacionados neste edital os débitos de contribuições previdenciárias e outros débitos administrados pela PGFN, inclusive do Simples Nacional, desde que estejam inscritos em dívida ativa há mais de um ano.

O edital prevê três formas de parcelamento, que envolvem o pagamento de uma entrada no valor de 5% do débito e quitação do restante em (i) até 7 vezes, com redução de 50%; (ii) até 36 vezes, com redução de 40%; e (iii) até 55 vezes, com redução de 30%.

A adesão exige a desistência de eventuais recursos ou ações judiciais do sujeito passivo, com a renúncia ao direito em que se fundam. Ademais, o contribuinte deve manter-se quite perante o FGTS e regularizar, em até 90 dias, débitos que venham a ser inscritos em dívida ativa após a transação, sob pena de rescisão desta. O prazo para transação nesta modalidade se estende até 29 de dezembro de 2020.

TRANSAÇÃO DE LITÍGIOS DECORRENTES DE RELEVANTE E DISSEMINADA CONTROVÉRSIA JURÍDICA

Esta é uma modalidade de transação “por adesão” que visa extinguir litígios administrativos ou judiciais já instaurados sobre matérias tributárias “que ultrapassem os interesses subjetivos da causa e, preferencialmente, ainda não afetadas a julgamento pelo rito dos recursos repetitivos” (art. 30 da Portaria ME nº 247/20).

Até o momento não foram disponibilizados editais de transação nesta modalidade. De todo modo, a Portaria ME nº 247/20 recentemente definiu que poderão ser enquadradas nesta categoria as controvérsias que (i) tiverem impacto econômico igual ou superior a um bilhão de reais, considerando os processos judiciais e administrativos conhecidos; (ii) quando houver decisões divergentes entre as turmas ordinárias e a Câmara Superior do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF); ou (iii) sentenças ou acórdãos divergentes no âmbito do contencioso judicial.

Por fim, os temas de “relevante e disseminada controvérsia jurídica” poderão ser propostos ao Ministério da Economia pela Receita Federal, pela PGFN e pelos Presidentes do CARF, da Ordem dos Advogados do Brasil e do Conselho Nacional de Justiça.



A nova transação, aliada a outras modalidades de acordos com a Administração Tributária, poderá ser um instrumento importante para gerir passivos tributários em um cenário de esperada retomada econômica após a pandemia

Jorge Luiz de Brito Júnior

ÁLVARO ROTUNNO: advogado sênior da área de Contencioso Tributário do Escritório em Curitiba.

JORGE LUIZ DE BRITO JÚNIOR: *senior manager* da área de Contencioso Tributário no Escritório de São Paulo.

Meses, cores e causas

Campanhas alertam para a necessidade de cuidar da saúde de forma integral



SHUTTERSTOCK



A atenção à saúde influencia a forma como o indivíduo percebe sua existência: quanto mais saúde, mais disposição, melhor autoestima e, por conseguinte, bons relacionamentos. A verdadeira prevenção baseia-se na precaução com hábitos e rotinas que acabam por escrever a história da nossa saúde

Dedicar-se ao cuidado com a saúde mental há muito deixou de ser supérfluo para tornar-se uma necessidade, principalmente no contexto em que vivemos, seja pela ansiedade das atuais gerações ou como reflexo da pandemia. Por outro lado, cuidar do corpo é essencial como premissa para longevidade e qualidade de vida, além de impactar diretamente na saúde mental.

A atenção à saúde física influencia a forma como o indivíduo percebe sua existência: quanto mais saúde, mais disposição, maior produtividade, melhor autoestima e, por conseguinte, bons relacionamentos. A verdadeira prevenção de doenças baseia-se principalmente na precaução com hábitos e rotinas que acabam por escrever a história da nossa saúde. Faz parte também checar periodicamente como está o funcionamento desse organismo complexo e interessante que é o corpo humano.

Diante dessas prioridades, as campanhas que colorem nosso calendário são importantes formas de conscientizar a população e motivam muitas pessoas a olharem para si e reservar um tempo para se cuidar. Um lembrete que ganha destaque especial em alguns períodos, mas deve fazer parte da rotina durante todo o ano.

No segundo semestre temos três meses e cores que merecem especial atenção: Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul.

OLHAR COM AMOR AO PRÓXIMO

O Setembro Amarelo, campanha global de prevenção do suicídio que conscientiza sobre o valor da vida, é um chamado a exercer a empatia e olhar com amor para o próximo.

Pensamentos suicidas fazem parte da natureza humana, como mecanismo de fuga dos problemas. Mas a ação suicida não é normal, vai contra o instinto de sobrevivência e só ocorre em estado de grande desespero, quando tida como a única opção de aliviar pressões (cobranças sociais, culpas, remorsos, medo, depressão, ansiedade etc.).

Entender a mente que grita buscando ajuda é um dos objetivos da campanha. A maioria das pessoas que tenta o suicídio não quer morrer realmente, mas apenas eliminar seu sofrimento. Se todos

estivermos atentos poderemos identificar os pedidos de socorro silenciosos (mudanças bruscas de comportamento, abandono de atividades, desapareço a coisas e pessoas antes importantes, isolamento social e frases cáusticas).

O Centro de Valorização da Vida (CVV), ONG brasileira que há quase 60 anos tem como foco a prevenção de suicídios e dispõe de uma ampla rede de voluntários (4.200) que fornece apoio emocional 24 horas por dia, através do telefone 188, garante que 90% dos suicídios podem ser prevenidos. Aproximar-se de quem sofre e ouvir sem julgar são as formas mais efetivas de prevenção.

Segundo o CVV, “a média brasileira é de 6 a 7 mortes por 100 mil habitantes, bem abaixo da média mundial – entre 13 e 14 mortes por 100 mil pessoas. Mas o que preocupa é que, enquanto a média mundial permanece estável, esse número tem crescido no Brasil”. O problema é tão sério que recentemente foi promulgada a Lei nº 13.819/2019, como parte da Política Nacional de Prevenção da Automutilação e do Suicídio.

De acordo com um levantamento do Ministério da Saúde, o Brasil registrou 11.433 mortes por suicídio no ano de 2016, cerca de 31 casos por dia ou um caso a cada 46 minutos. O suicídio é a quarta maior causa de morte entre jovens de 15 a 29 anos. Os números desse Boletim Epidemiológico surpreendem. A curva de crescimento de 2011 a 2016 é ascendente e a região Sudeste é a mais afetada. Embora o número de tentativas seja maior em mulheres, entre os homens o óbito é quase quatro vezes maior.

Razões religiosas, morais e culturais influenciam o tabu do suicídio. Visto como pecado e abafado, o problema tem se multiplicado mundialmente. Por isso, a Organização Mundial da Saúde (OMS) recomenda uma mudança de estratégia global no enfrentamento: educação e informação são necessárias para reduzir os impressionantes números deste problema.

Para a OMS, a atenção aos temas de saúde mental deve ser cada vez mais prioritária. Trabalhar a autoestima, cultivar os sentimentos de utilidade e de pertencimento e reforçar os laços sociais são fatores naturais de proteção, porque fortalecem o lado emocional e solidificam a crença de que as fases ruins serão superadas.

A fé em dias melhores é o pilar de superação da solidão e desesperança que leva ao suicídio. Por isso, evitar estados depressivos pode salvar vidas. Segundo o estudo comentado, do Ministério da Saúde, dos cerca de 12 mil suicídios todos os anos no Brasil, 96,8% estavam relacionados a transtornos mentais, principalmente depressão.

Divulgar exemplos de pessoas que superaram tentativas de suicídio é uma das estratégias mais efetivas para falar do tema com responsabilidade, segundo a OMS. Realmente, imaginar que Martin Luther King Jr., líder do movimento pelo direito dos negros, exemplo de coragem e força, tentou o suicídio aos 12 anos; que Oprah Winfrey, uma das mulheres mais bem sucedidas da atualidade, tentou suicídio por duas vezes; que Walt Disney e Elton John, representatividades do luxo e da diversão, ficaram tão desesperados que chegaram a atentar contra si, mostra que a vida é cheia de oportunidades e que vale a pena enfrentar os momentos difíceis com esperança.

No Webinar de Saúde Mental sobre o Setembro Amarelo do Gaia Silva Gae de Advogados debatemos como cada um de nós pode se tornar um colaborador da Campanha e que olhar para os outros com gentileza pode salvar vidas. A página da Associação Brasileira de Psiquiatria em parceria com o Conselho Federal de Medicina <https://www.setembroamarelo.com/> disponibiliza material de qualidade que oferece uma boa base para que possamos ajudar. Vale consultar e exercer a empatia, porque juntos somos mais fortes.

ATENÇÃO À SAÚDE DE HOMENS E MULHERES

Mulheres e homens são lembrados anualmente da importância de acompanhar a saúde e fazer exames periódicos, com as campanhas Outubro Rosa e Novembro Azul.

O Outubro Rosa tem o objetivo de compartilhar informações que ajudam a prevenir e diagnosticar o câncer de mama, bem como proporcionar mais acesso aos serviços de diagnóstico e tratamento, contribuindo assim com a redução da mortalidade. Neste ano, a Sociedade Brasileira de Mastologia (SBM) lançou o movimento “Quanto antes melhor”, chamando atenção da população feminina para a adoção de um estilo de vida saudável, com prática de atividades



A fé em dias melhores é o pilar de superação da solidão e desesperança que leva ao suicídio

Sandrya Rodriguez Valmana de Medeiros

físicas e boa alimentação. Como forma de trazer este assunto para o Escritório, nossos colaboradores foram convidados a assistir uma rodada de palestras, tendo entre os temas “O câncer de mama e os direitos da paciente oncológica” e “A tecnologia a favor da saúde”.

No Novembro Azul, os homens são alertados sobre a conscientização em relação ao câncer de próstata, com a necessidade da realização de exames e acompanhamento médico. Diante da sensibilização causada no tocante à prevenção do câncer, no dia 27 de novembro, dia Nacional de Combate ao Câncer, o Webinar de Saúde Mental do GSGA abordou a temática “cuidados e tabus” enfatizando que os homens também devem ter atenção com exames e prevenção, assim como as mulheres diante do câncer de mama.

Esse é o tipo mais comum de tumor entre a população feminina, correspon-

dendo a cerca de 25% dos casos novos de câncer a cada ano no mundo. Esse percentual sobe se olharmos apenas as estatísticas do nosso país, representando 29% dos tumores entre as brasileiras. O Instituto Nacional de Câncer (Inca) estima que para cada ano do triênio 2020/2022 sejam diagnosticados no país 66.280 novos casos de câncer de mama, com um risco estimado de 61,61 casos a cada 100 mil mulheres¹.

Em relação ao câncer de próstata, 42 homens morrem diariamente no Brasil em decorrência desse tumor e aproximadamente 3 milhões vivem com a doença². É a segunda maior causa de morte por câncer em homens no país.

A promoção de campanhas para tratar desses temas é fundamental, porque são tumores que acometem grande parte da população e ainda há um estigma, conforme abordado com nossos colaboradores no Webinar de Saúde Mental, que acompanha essas doenças. Existe uma simbologia nos exames e tratamentos, que tem efeito emocional no que diz respeito à masculinidade e à feminilidade das pessoas.

Um fator que costuma impedir muitas mulheres de fazer mamografia e autoexame é o receio de encontrar um tumor que necessite de cirurgia para retirada da mama, algo que interfere diretamente na forma de lidar com a feminilidade. Preconceitos impedem muitos homens de realizar exame de próstata, o que é prejudicial, já que na fase inicial essa doença costuma não apresentar sintomas e, quando aparecem sinais, em cerca de 95% dos casos os tumores já estão avançados, dificultando o restabelecimento.

Essas questões não deveriam impedir o cuidado com a saúde. Com o avanço da medicina, os exames para diagnóstico de doenças têm se tornado menos invasivos e os cirurgiões aprimoram suas técnicas para preservar as funcionalidades de órgãos e provocar menos consequências na vida cotidiana dos pacientes.

Tratar da saúde de forma preventiva envolve cuidado constante com o corpo e com a mente. E a realização de exames que permitam um diagnóstico precoce de doenças, aumentando as possibilidades de controle e cura.

1 <http://bvsm.s.saude.gov.br/ultimas-noticias/3309-quanto-antes-melhor-outubro-rosa-mes-de-conscientizacao-sobre-o-cancer-de-mama>

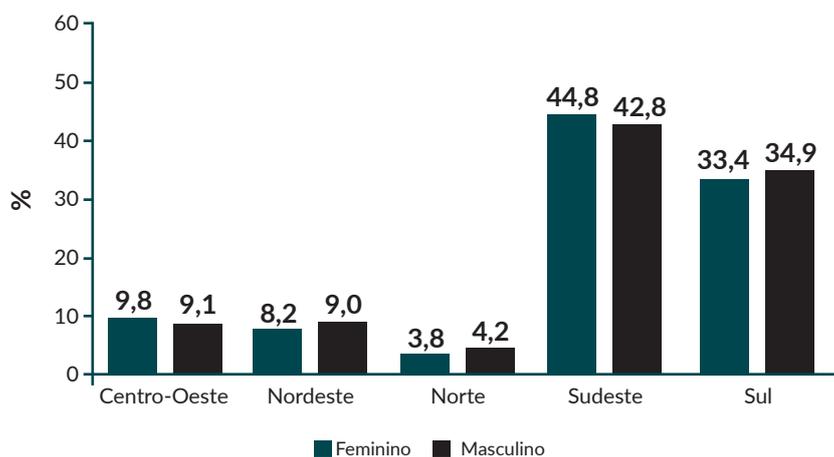
2 <http://bvsm.s.saude.gov.br/ultimas-noticias/3086-17-dia-mundial-de-combate-ao-cancer-de-prostata-novembro-azul>

Índice de suicídio cresce no Brasil¹

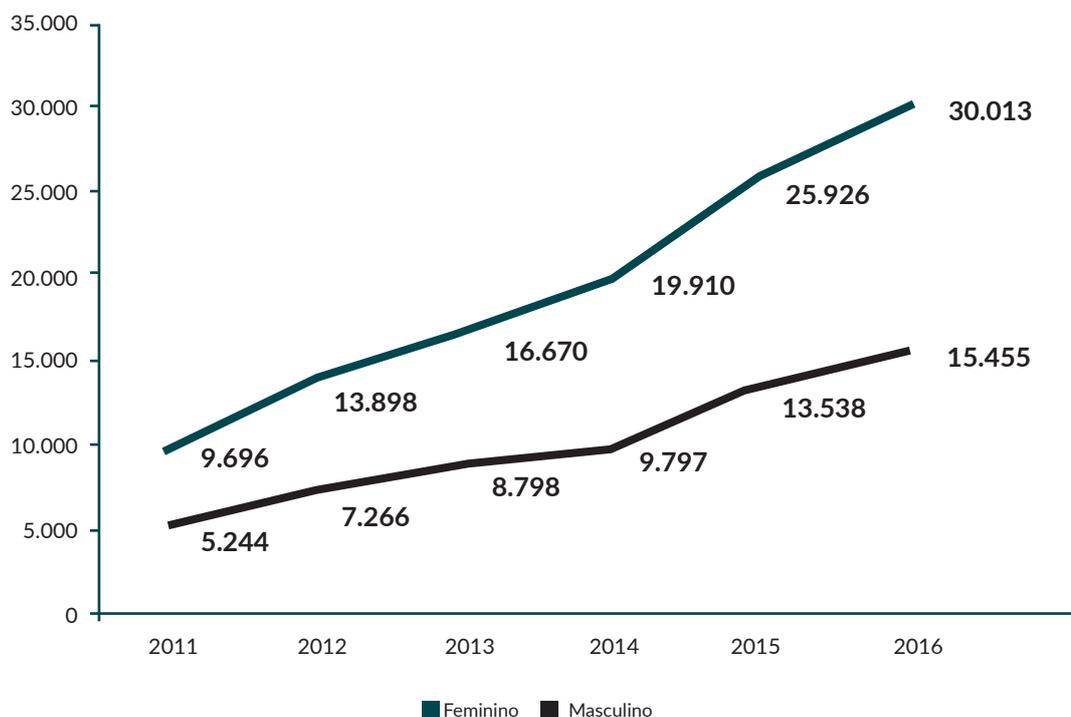
Boletim Epidemiológico

Secretaria de Vigilância em Saúde -
Ministério da Saúde - Brasil

PROPORÇÃO DE NOTIFICAÇÕES DE TENTATIVAS DE SUICÍDIO, SEGUNDO SEXO E REGIÃO DE RESIDÊNCIA, BRASIL, 2011 A 2016



NÚMERO DE NOTIFICAÇÕES POR LESÃO AUTOPROVOCADA, SEGUNDO SEXO E ANO, BRASIL, 2011 A 2016



**Tratar da saúde de
forma preventiva
envolve cuidado
constante com o corpo
e com a mente**

Camila Garcia Bicalho Andreoli



CAMILA GARCIA BICALHO ANDREOLI: terapeuta e gestora de Desenvolvimento Humano em Curitiba

SANDRYA RODRIGUEZ VALMANA DE MEDEIROS: psicanalista e advogada senior manager da área de Tributário da Unidade de São Paulo

¹ <https://portalarquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2017/setembro/21/2017-025-Perfil-epidemiologico-das-tentativas-e-obitos-por-suicidio-no-Brasil-e-a-rede-de-atend-ao-a-sa--de.pdf>



GAIA SILVA GAEDE
ADVOGADOS

