



Prezados (as),

Segue o newsletter jurídico referente ao mês de julho de 2016.

Primeiramente, tratamos de incertezas que ainda permeiam a lei de regularização de ativos no exterior.

Avaliamos, também, recente acórdão do TST sobre a contratação de beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência.

Por fim, abordamos decisão do CARF sobre a tributação de valores de planos de saúde pagos pela empresa aos seus colaboradores.

Ótima leitura,

CM Advogados

**Lei de Repatriação de ativos  
 ainda gera dúvidas e insegurança**

**P.1**

**Quota de deficientes em empresas  
 – Importante precedente do TST**

**P.2**

**CARF mantém autuação no  
 oferecimento de planos de saúde  
 diferenciados aos funcionários**

**P.3**

## Lei de Repatriação de ativos ainda gera dúvidas e insegurança

Como sabido, com o advento da Lei 13.254/2016, foi permitida a regularização incentivada dos ativos situados no exterior, mediante pagamento de imposto de renda de 15% e multa de 100% do valor do imposto, equivalente a um total de 30%, concedendo anistia penal dos crimes nela listados.

Apesar de a lei realmente ser bastante positiva, pois traz a regularização dos ativos mantidos no exterior e da situação fiscal e penal do contribuinte, o Fisco Federal vem contribuindo muito com a insegurança na adesão aos benefícios por ela previstos.

**O ponto de maior tensão é que a Receita Federal, mediante ato interpretativo, ratificou seu entendimento de que não bastaria a fotografia dos ativos em 31/12/2014, sendo que seria necessário declarar e tributar ativos já consumidos e inexistentes, além de não detalhar como isso seria feito e qual seria o prazo tributário e criminal desta retroação ao passado.**

Isso dificulta ainda mais o levantamento de extratos bancários, vez que a prescrição penal do crime de evasão de divisas, por exemplo, é de 12 anos, quando então todas estas movimentações teriam de ser analisadas com cautela.

**Nos parece claro que a lei prevê expressamente, em seu art. 4º, que a regularização e anistia levaria em conta “a descrição pormenorizada dos recursos, bens e direitos de qualquer natureza de que seja titular em 31 de dezembro de 2014”, sendo certo que norma de hierarquia inferior não poderia estender os efeitos da lei em prejuízo do contribuinte.**

Outro ponto de insegurança é que grandes instituições financeiras ainda não estão confortáveis em fechar o contrato de câmbio sem o pagamento imediato da DARF, de modo que se mostra importante uma regulamentação do Banco Central e da Receita Federal para dar maior conforto, prevendo que, no próprio fechamento do câmbio, a instituição efetue o desconto do valor devido.

**Dentro de todo este contexto, temos ainda o prazo de adesão e pagamento que se esgota dia 31 de outubro de 2016, além da vigência em 01 de outubro de 2016 do acordo internacional firmado no âmbito da OCDE possibilitando o amplo acesso às informações financeiras de contribuintes em mais de 90 países, de modo que é imprescindível a adequação do entendimento da Receita Federal para que as adesões possam ser feitas com segurança e previsibilidade, cumprindo o objetivo da lei de regularização.**



\* **Pedro Gomes Miranda e Moreira**, advogado sócio, Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista (UNESP), Pós-Graduado em Direito Tributário pelo Instituto Brasileiro de Estudos Tributários IBET, Certificado pela Universidade de Cambridge/FCE, Pós-Graduado em Tributação Internacional pela FGV-LAW.

## Quota de deficientes em empresas – Importante precedente do TST

Como sabido, o artigo 93 da Lei número 8.213/1991, que dispõe “sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências”, estabelece que empresa “com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas (...)”.

Então, embora se trate de disposição legal que, portanto, deveria ser cumprida por toda e qualquer empresa que preencha os requisitos indicados, no próprio mercado de trabalho, a depender de suas condições, acaba sendo muito difícil encontrar beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência de forma a integralmente cumprir o percentual legal.

Fato é que a grande maioria das empresas acaba sendo autuada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e, posteriormente, inclusive sofre o risco de eventual ajuizamento de Ação Civil Pública pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), através da qual se pleiteia pagamento de multas e danos morais coletivos.

**Diante deste cenário, o Tribunal Superior do Trabalho (TST)\*, entendeu que, caso a empresa consiga comprovar que adotou todas as medidas possíveis para contratação de reabilitados ou deficientes, não lhe devem ser imputadas multas ou mesmo o dano moral coletivo.**

No caso em específico, a American Glass Products do Brasil Ltda., conseguiu comprovar a realização de anúncios de ofertas de emprego aos portadores de deficiência junto à Agência do Trabalhador (Sine) e também deu ampla divulgação às vagas pela internet, mesmo assim não conseguindo cumprir as quotas legais.

**Deste modo, comprovado que a empresa efetivamente não se manteve inerte na tentativa de contratação, pelo contrário, se utilizou dos meios possíveis para tanto, muito embora não lhe seja retirada a obrigação legal de contratação dos portadores de necessidades especiais, foi afastada tanto a multa fixada em instância anterior de R\$ 10.000,00 por empregado que faltar para o integral cumprimento da cota, bem como da indenização por dano moral coletivo.**

A decisão, então, é importante precedente a ser utilizado pelas empresas, tanto no âmbito administrativo quanto judicial, no caso de comprovadamente terem tomado as medidas cabíveis para contratar beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência, sendo que o auxílio jurídico para determinação das medidas a serem adotadas no intuito de contratar estes funcionários e produção de prova em processo é de muita importância para o sucesso da medida.

\* processo número TST-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670.



\* **Mateus Itavo Reis**, advogado sócio, Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista (UNESP), Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera Uniderp

## CARF mantém autuação no oferecimento de planos de saúde diferenciados aos funcionários

Decisões recentes da Câmara Superior do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF) acionaram o sinal de alerta nas empresas que oferecem planos de saúde diferenciados entre seus funcionários. Os mais recentes pronunciamentos do Tribunal Administrativo foram favoráveis à incidência de contribuição previdenciária sobre valores pagos a título de assistência médica ou seguro-saúde, quando os planos e as coberturas não forem iguais para todos os segurados da companhia.

O artigo 29 da Lei nº 8.212/1991 determina que não integram o salário contribuição o valor pago pelo empregador, relativo à assistência prestada por serviço médico, desde que a cobertura abranja a totalidade dos empregados e dirigentes da empresa. Logo, aquela verba não seria alcançada pela contribuição ao INSS.

**Assim, até então, prevalecia no CARF o entendimento favorável pela não incidência das contribuições previdenciárias. Deste modo, seriam irrelevantes eventuais diferenças havidas entre as categorias de planos usufruídos pelos empregados e dirigentes da empresa, bastando, como único requisito, que a cobertura fosse oferecida a totalidade dos funcionários.**

Contudo, acolhendo a tese do Fisco, no sentido de que a não incidência da contribuição previdenciária não deve abarcar os casos em que exista distinção entre os planos de saúde oferecidos pela companhia segundo a posição hierárquica de cada empregado, violando o princípio da isonomia, o tribunal administrativo modificou seu entendimento.

**Por conseguinte, as empresas que ofertam planos de assistência médica diferenciados aos seus funcionários, mormente quando tal distinção se polariza entre empregados e dirigentes, conferindo maiores benefícios aos últimos, correm risco de serem autuadas pelas contribuições não pagas ao INSS nos últimos 5 anos, o que nos parece equivocado.**

Em tais casos, o montante a ser pago tem sido arbitrado pela diferença existente entre os valores desembolsados pela empresa para pagamento de planos de saúde mais custosos, geralmente usufruídos por seus dirigentes, e os valores dispendidos para o custeio de planos básicos, em geral, destinados aos empregados.

Para diminuir os riscos de serem autuadas, as empresas que oferecem planos diferenciados aos funcionários devem consultar especialistas para avaliarem os riscos de questionamento pelo CARF, sugerindo medidas para estancar o risco de autuação.



\* **Gustavo Rodrigues Silva**, advogado, Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo - FDRP/USP, Pós-graduando em Direito Tributário pelo Instituto Brasileiro de Estudos Tributários (IBET).

### Sócio Responsável:

Pedro Gomes Miranda e Moreira  
OAB/SP 275.216

Todos os direitos autorais pertencem à Celso Cordeiro & Marco Aurélio de Carvalho Advogados, sendo permitida a reprodução desde que acompanhada da citação da fonte. Os artigos refletem opiniões jurídicas fundamentadas na legislação e entendimentos vigentes na data de sua publicação, mas a sua aplicação e viabilidade dependerá da efetiva análise do caso concreto, não vinculando o escritório perante qualquer terceiro. \* Caso desejar não receber o informativo, favor contatar o e-mail [pedro@celsocordeiroadv.com.br](mailto:pedro@celsocordeiroadv.com.br)