



Prezados,

Enviamos o newsletter jurídico do mês de agosto de 2015.

Primeiramente, tratamos dos Programas de Compliance Concorrencial e os benefícios de sua instituição pelas empresas.

Abordamos, ainda, o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), instituído pela Medida Provisória n. 680/2015, devidamente regulamentada por meio do Decreto n. 8.479/2015.

Por fim, avaliamos a Solução de Consulta n. 8076/2015, acerca da contribuição previdenciária em notas fiscais de cooperativa de trabalho, alinhando o entendimento do Fisco Federal com a decisão proferida pelo STF no RE 595.838/SP.

Ótima leitura.

CM Advogados

Programas de Compliance Concorrencial e seus benefícios

P.1

Do Programa de Proteção ao Emprego (PPE)

P.2

Solução de Consulta n. 8076/2015 – Contribuição previdenciária cooperativa de trabalho

P.3

Programas de Compliance Concorrencial e seus benefícios

A Lei 12.529/2011, também conhecida como Lei de Defesa da Concorrência – LDC, é, de fato, um marco na legislação antitruste brasileira, em que o Conselho Administrativo de Defesa Econômica surge como órgão fundamental para defesa da livre concorrência, atuando em âmbito preventivo e repressivo, realizando investigações, consultas prévias e julgando infrações.

O artigo 37 da LDC prevê que, em caso de condenação, será imposta multa à empresa no percentual que pode variar entre 0,1% e 20% do valor do faturamento bruto, no último exercício anterior à instauração do processo administrativo, em valor nunca inferior à vantagem auferida, sem prejuízo de aplicação de penalidades acessórias previstas no artigo 38 da LDC.

Nos termos do artigo 37, § 1º, da LDC, “em caso de reincidência, as multas cominadas serão aplicadas em dobro”, o que demonstra a gravidade das penalidades aplicadas.

Um tema que vem ganhando destaque na agenda concorrencial é o estabelecimento de Programas de Compliance Concorrencial, definindo um conjunto de regras e providências a serem adotadas internamente para prevenção e minimização de riscos, além de facilitação de detectar ilícitos, em cumprimento da legislação vigente.

Mediante adoção do referido programa, a empresa obterá benefícios muito evidentes, prevenindo riscos de configuração de violação à LDC, possibilidade de identificação prévia de ilicitudes no âmbito interno da empresa, benefícios à reputação e ao nome da empresa no mercado, orientação e conscientização de funcionários, identificação de condutas ilegais dos concorrentes, reduzindo drasticamente custos com processos judiciais e investigatórios.

A sua instituição pode trazer redução da multa aplicada pelo CADE em caso de infração à LDC, na avaliação da dosimetria da pena conforme o artigo 45 da LDC, surgindo como atenuante na avaliação da boa-fé, além de impactar na definição do valor da contribuição pecuniária em celebração de TCC ou acordo de leniência.

Importante notar, contudo, que não serão admitidos os chamados “sham programs”, que são “programas de fachada”, que não possuem relevância na manutenção de um ambiente concorrencial saudável e competitivo.

Neste contexto, é importante que as empresas estejam atentas e busquem profissionais para instituição de um Programa de Compliance Concorrencial robusto e que atenda a legislação.



* **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.

Do Programa de Proteção ao Emprego

Como sabido, por meio da Medida Provisória n. 680/2015, devidamente regulamentada pelo Decreto número 8.479/2015, foi instituído o Programa de Proteção ao Emprego (PPE).

Neste cenário, em breves palavras, tal programa tem como intuito, em face de eventual retração da atividade econômica, possibilitar que a empresa, através de negociação coletiva com o Sindicato dos empregados, diminua em até 30% (trinta por cento) a jornada de trabalho dos empregados, com a pertinente redução proporcional do salário.

Tal redução deve, necessariamente, englobar ou todos os funcionários da empresa ou todos aqueles que componham algum setor específico dela.

O prazo para adesão ao PPE é até o dia 31.12.2015, bem como o prazo máximo de duração desta participação é de 12 (doze) meses. Ademais, os empregados que tiverem o salário reduzido *“farão jus a uma compensação pecuniária equivalente a cinquenta por cento do valor da redução salarial e limitada a 65% (sessenta e cinco por cento) do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho”*, a ser custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Inobstante a compensação financeira, deve o empregador atentar-se de que:

- a) a redução salarial permitida pelo PPE não pode ser tal que o empregado deixe de perceber, ao menos, o valor do salário mínimo;
- b) muito importante: durante a vigência da diminuição da jornada e conseqüente redução salarial e até o período equivalente a um terço do prazo total da adesão, os empregados participantes não poderão ser demitidos sem justa causa pelo empregador.

No que se refere à compensação pecuniária a ser quitada pelo FAT ao trabalhador, esta deverá compor o salário de contribuição, sendo devido o recolhimento previdenciário em relação também a ela; o mesmo se aplica aos recolhimentos fundiários, que também deverão incidir sobre esta compensação.

Portanto, cabe ao empresário que se encontrar em situação econômica desfavorável sopesar a possibilidade de participação no PPE, pois pode se tratar de medida legal válida para evitar despedidas em massa em caso de eventual crise financeira da atividade, sendo recomendado o acompanhamento jurídico desde o início para total segurança na adesão.



* **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

Solução de Consulta n. 8076/2015 – Contribuição previdenciária cooperativa de trabalho

No dia 17/08/2015, foi publicada no Diário Oficial da União a Solução de Consulta DISIT/SRRF08 nº 8076, de 08/07/2015, ratificando o posicionamento do Fisco Federal da ilegalidade da legislação que previa a contribuição previdenciária de 15% sobre as notas fiscais ou faturas de serviços prestados por cooperados por intermédio de cooperativas de trabalho:

“Lei 8.212/1991

Art. 22. A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23, é de:

(...)

IV - quinze por cento sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, relativamente a serviços que lhe são prestados por cooperados por intermédio de cooperativas de trabalho.”

Como sabido, o Supremo Tribunal Federal julgou o Recurso Extraordinário nº 595.838/SP, na sistemática dos recursos repetitivos, decretando a referida inconstitucionalidade, entendendo que a referida lei extrapolou a norma constitucional do art. 195, inciso I, a, tributando o faturamento da cooperativa, com claro *bis in idem*, além de representar nova fonte de custeio, que demandaria lei complementar.

Além disso, o STF rejeitou a modulação dos efeitos, de modo que a Secretaria da Receita Federal do Brasil fica vinculada ao entendimento em tela.

Nestes termos, os contribuintes possuem o direito de pleitear a restituição, observando o disposto no artigo 168 do Código Tributário Nacional:

Art. 168. O direito de pleitear a restituição extingue-se com o decurso do prazo de 5 (cinco) anos, contados:

I - nas hipótese dos incisos I e II do artigo 165, da data da extinção do crédito tributário;

II - na hipótese do inciso III do artigo 165, da data em que se tornar definitiva a decisão administrativa ou passar em julgado a decisão judicial que tenha reformado, anulado, revogado ou rescindido a decisão condenatória.

Importante verificar, ainda, a possibilidade de compensação com débitos de contribuições sociais previdenciárias, mediante procedimento administrativo próprio.



* **Aline Cristina Braghini**, advogada sócia, Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Franca - FDF, Pós-graduanda 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