



DESPESAS COM O PAT. DECRETO MODIFICA A REGRA DE DEDUTIBILIDADE

Em 11 de novembro de 2021 foi publicado o Decreto nº 10.854/2021, que alterou a redação do art. 645 do Regulamento do Imposto de Renda (Decreto nº 9.580/2018) que se refere à dedução das despesas com o **Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT** na apuração do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica.

As empresas optantes pelo **lucro real** deverão observar as seguintes regras para a dedução do PAT:

- (I) Será aplicável a dedução apenas aos valores pagos aos trabalhadores que recebam até 05 (cinco) salários mínimos, podendo englobar os demais trabalhadores somente na hipótese de serviço próprio de refeições ou de distribuição de alimentos por meio de entidades fornecedoras de alimentação coletiva;
- (II) Somente a parcela do benefício que corresponder ao valor máximo de 01 (um) salário mínimo poderá ser deduzida.

Portanto, as empresas somente poderão realizar a dedução do PAT com relação aos valores pagos a título de alimentação para os trabalhadores que recebam **até 05 salários mínimos**, salvo nas hipóteses descritas acima, sendo que a dedução está limitada a 01 salário mínimo por trabalhador.

A parte que exceder o limite mencionado **não poderá ser mais deduzida na apuração do IRPJ**, o que restringe significativamente a dedutibilidade das despesas relacionadas ao PAT.

Referidas alterações têm como objetivo reduzir a renúncia fiscal do governo federal.

Um ponto a ser considerado é que a Lei nº 6.321/1976, que instituiu originalmente a referida dedução, **não prevê tais limitações quantitativas**, abrindo margem para que o Decreto nº 10.854/2021 possa ser questionado pelas empresas especialmente quanto ao princípio da legalidade.

Outro ponto que gera incerteza é quanto a inobservância ao princípio da anterioridade, pois o Decreto em questão implica em **majoração de carga tributária e produzirá seus efeitos a partir de dezembro de 2021**, apenas um mês após sua publicação.

Diante disso, importante que as empresas se programem para uma análise individualizada sobre sua situação fática e aplicação do Decreto.

O FIM DA EIRELI

A EIRELI era um tipo societário composto por apenas um sócio, e não era regida por um contrato social - bastando o ato constitutivo de registro na Junta Comercial.



O titular de uma EIRELI não poderia ser sócio de outra EIRELI. Mas pode ser sócio de outras sociedades - limitada ou anônima, por exemplo.

A Lei nº 14.195/2021, em seu artigo 41, extinguiu a EIRELI, ficando determinada a regulamentação pelo DREI (Departamento Nacional de Registro Empresarial e Integração), de como se dará a transformação da Eireli em Sociedade Limitada Unipessoal.

Mas o que é uma sociedade limitada unipessoal?

É uma sociedade por quotas, as quais podem pertencer a pelo menos uma pessoa.

Neste caso, a sociedade é regida por um contrato social, no qual deve ser nomeado um administrador - mesmo que exista apenas um sócio. De resto, ela funciona exatamente como uma sociedade limitada com dois ou mais sócios.

Sua vantagem é que, caso a sociedade tenha dois (ou mais) sócios, e um deles queira se retirar ou venha a falecer, não é mais necessário buscar um outro sócio ou extinguir a sociedade - bastando convertê-la em sociedade unipessoal.

E o que é preciso fazer para transformar a EIRELI em SLU?

Nada. Segundo o art. 41 da lei 14.195/2021, esta transformação se dá de forma automática, não sendo necessário sequer alterar seu ato constitutivo.

Em recente julgamento de 24/11/2021, o **SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA** decidiu, de maneira vinculante, um tema Jurídico de grande relevância para as empresas e seus sócios e que gerava o seguinte questionamento: **o redirecionamento da execução fiscal contra os sócios de empresa irregularmente fechada é autorizado contra os sócios que dela participavam à época do fato gerador, e se retiraram, ou aos sócios que deram causa à posterior dissolução irregular?**

Os magistrados firmaram a seguinte tese:

“o redirecionamento da execução fiscal quando fundado na dissolução irregular da pessoa jurídica executada ou na presunção de sua ocorrência não pode ser autorizado contra o sócio ou o terceiro não sócio que, embora exercesse poderes de gerência ao tempo do fato gerador, sem incorrer em prática de atos com excesso de poderes ou infração à lei, ao contrato social ou aos estatutos, dela regularmente se retirou e não deu causa à sua posterior dissolução irregular, conforme artigo 135, inciso III, do CTN”.

Uma empresa é encerrada irregularmente, por exemplo, quando os sócios fecham as portas sem pagar os tributos e sem dar baixa na pessoa jurídica no cartório. Além disso, segundo a Súmula 435 do STJ, presume-se dissolvida irregularmente a empresa que muda de endereço sem comunicar a administração pública.

A Sra. Ministra Relatora Assusete Guimarães afirmou em seu voto condutor que o inadimplemento do tributo, por si só, não autoriza a responsabilização do sócio-gerente, como demonstra o enunciado 430 da Súmula do STJ: “o inadimplemento de obrigação tributária pela sociedade não gera, por si só, a responsabilidade solidária do sócio-gerente”. Porque, para a responsabilização, há sempre a necessidade de comprovação de que o sócio tenha agido com excesso de poderes ou infração à lei, ao contrato social ou ao estatuto da empresa, como firmado no Tema 97 do STJ.

No caso do REsp 1377019/SP, os fatos geradores dos tributos não pagos ocorreram entre 1992 e 1993. O sócio gerente que a Fazenda buscou responsabilizar se afastou regularmente da empresa em 1996, antes de sua dissolução irregular presumida.

A decisão do STJ é acertada, uma vez que a dissolução irregular é causa da responsabilidade do sócio, não podendo ser-lhe imputado débito ao sócio que não participou da dissolução.

O que gera tantos processos no Judiciário é que o fisco tenta atribuir a responsabilidade ao sócio ou ao terceiro administrador sem preencher os requisitos previstos em lei, isto é, sem provar que ele praticou uma conduta ilícita. **Não basta a simples dívida tributária, é preciso provar que o sócio ou terceiro administrador tenha praticado alguma conduta ilícita para o cobrar pessoalmente.**

Mas há outro tema que enfrenta divergência entre as Turmas do STJ, que é o **Tema 981**, cujo julgamento foi iniciado juntamente com o do Tema 962, e de enorme relevância para empresários.

O tema é objeto dos REsps 1643944/SP, 1645281/SP e 1645333/SP, também julgados sob a sistemática de recurso repetitivo.

Neste tema, o STJ discute duas teses específicas: **(i)** se o sócio que era gerente tanto à época do fato gerador do tributo quanto na dissolução irregular deve responder pelos débitos fiscais, e **(ii)** se o sócio à época do fechamento irregular da empresa deve responder pelos débitos fiscais mesmo que não tivesse poder de gerência na data de ocorrência do fato gerador do tributo não pago.

Em 24/11/2021 houve proclamação parcial de julgamento, momento em que a relatora Ministra Assusete Magalhães propôs a tese de que:



“ o redirecionamento da execução fiscal, quando fundado na dissolução irregular da pessoa jurídica executada ou na presunção de sua ocorrência, pode ser autorizado contra o sócio ou terceiro não sócio com poderes de administração na data em que configurada ou presumida a dissolução irregular ainda que não tenha exercido poderes de gerência quando ocorrido o fato gerador do tributo não adimplido, conforme artigo 135, inciso III, do CTN.”

Depois da leitura do voto da relatora, a ministra Regina Helena Costa pediu vista, portanto, o processo encontra-se concluso, aguardando parecer de julgamento, sem data para retorno a pauta, fazendo com que a questão volte a ser debatida provavelmente apenas em 2023.

Quanto ao tema, a discussão paira sobre qual o entendimento que será adotado pelo STJ, pois o entendimento com base no código tributário é no sentido de que só cabe responsabilização de terceiros pela obrigação tributária quando comprovada a prática de dolo, fraude, excesso de poderes ou exista interesse jurídico comum ao fato gerador tributário.

Nessa linha, parece que a inclusão de qualquer sócio pertencente ao quadro à época do fato gerador, independentemente de comprovada participação na dissolução irregular, configuraria medida abusiva e desproporcional. Responsabilizá-los por tais dívidas após sua saída, em razão de uma dissolução irregular praticada por outros sócios, sem dúvida, traz insegurança jurídica.

ALGORÍTIMO, LGPD E O DIREITO DO TRABALHO

A utilização de sistemas de controle e gestão de dados já não é mais novidade para empregados e empregadores. Empresas de todos os portes já têm utilizado estes sistemas para efetuar o controle da área financeira, administrativa e estratégica, incluindo a gestão de pessoas.

Ao tratar também dos trabalhadores, os dados de produtividade gerados pelos sistemas de gestão têm propiciado a implantação de diretrizes e metas por muitos empregadores, culminando na premiação de trabalhadores ou mesmo a promoção de um empregado com base nos dados.

Mas se um trabalhador pode ser promovido ou premiado com base nos dados gerados automaticamente pelos sistemas, também seria possível a sua dispensa? A relevância da Lei Geral de Proteção de Dados – Lei. 13.709/2018 e suas intercessões com o Direito do Trabalho vem exigindo a adaptação do processo produtivo das empresas instaladas no país.



Pela legislação trabalhista brasileira, salvo em condições específicas de garantia provisória de emprego, o empregador tem direito de dispensar os trabalhadores, sem a apresentação de motivação e/ou justificativa. Para tanto, basta a dação do aviso prévio, cientificado sobre a decisão.

Contudo, o Art. 20 da LGPD estabelece que:

“O titular dos dados tem direito a solicitar a REVISÃO DE DECISÕES tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, PROFISSIONAL, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade.”

Ou seja, com base na LGPD caso o empregador decida dispensar um empregado de acordo com os dados gerados pelo sistema de gestão da empresa, este terá direito a solicitar a revisão da decisão tomada, sendo obrigação do empregador fornecer, sempre que solicitadas, informações claras e adequadas a respeito dos critérios e dos procedimentos utilizados para a decisão automatizada.

Os impactos desta previsão no universo trabalhista ainda serão melhor compreendidos com o decorrer dos anos, mas é certo que a utilização de algoritmos para a gestão da prestação de serviços na empresa, incluindo o controle

dos trabalhadores, segue uma tendência já aplicada em outros países, exigindo cautela por parte dos empregadores brasileiros.

Deste modo, a intercessão entre algoritmos, LGPD e Direito do Trabalho exige, por parte do empregador, cautela e adaptações ao tratamento e, especialmente, gestão dos dados obtidos, de modo a evitar o surgimento de litígios decorrentes da aplicação dos sistemas de gestão.

TST ANULA ACORDO FIRMADO POR SINDICATO SEM ANUÊNCIA DE TRABALHADORES

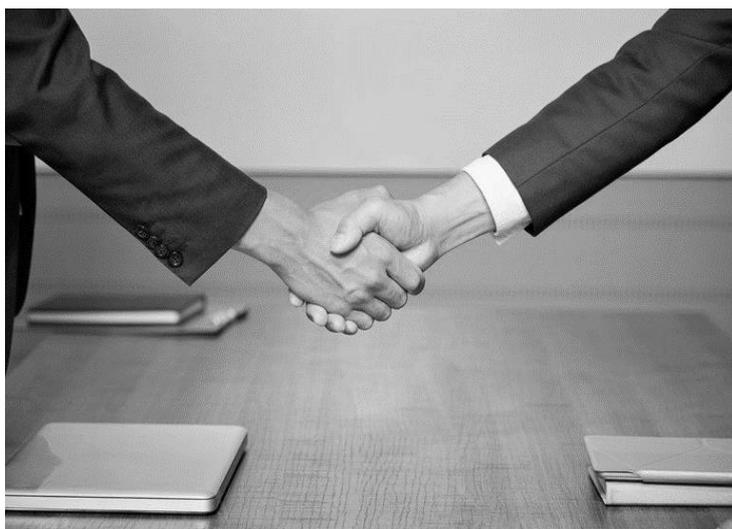
A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho desconstituiu acordo firmado entre uma empresa metalúrgica do interior de Lorena (SP), e o sindicato da categoria **em relação a 62 empregados que não assinaram declaração de anuência.**

O caso teve origem com uma ação coletiva ajuizada pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Campinas e outros municípios contra a empresa, requerendo, entre outros, o pagamento do adicional de periculosidade e do intervalo intrajornada suprimido. O juízo de primeiro grau julgou a ação parcialmente procedente.

As partes recorreram e, antes do julgamento do recurso interposto ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), **celebraram um acordo, por meio do qual a empresa se comprometia a pagar 70% do valor bruto do adicional de periculosidade apurado na ação trabalhista originária, mais 15 minutos, a cada empregado, pela supressão do intervalo intrajornada. O acerto, homologado em juízo, envolvia mais de 600 empregados.**

Após o término da ação, o Ministério Público do Trabalho ajuizou ação rescisória, com o argumento de que o sindicato teria ultrapassado os limites legais de sua atuação, adotando conduta que exigiria autorização expressa de cada substituído. Segundo o MPT, **para a validade da transação, seria imprescindível a autorização individual de cada empregado, que contara com a presença de apenas 108 trabalhadores.**

Em sua defesa, a empresa e o sindicato sustentaram que, além da votação em assembleia, cada substituído teria assinado declaração individual de anuência com os termos do acordo, **à exceção de 62 que não teriam sido localizados.**



Em decisão judicial, o relator entendeu que, embora o pagamento do acordo estivesse restrito aos trabalhadores catalogados em planilha anexada ao processo matriz, a quitação ampla e geral alcançava todos os trabalhadores ativos e inativos.

O ministro assinalou, ainda, que o sindicato pode atuar na defesa dos direitos dos substituídos, mas não sem sua autorização expressa, nem mesmo sob a alegação de que o acordo teria sido aprovado em assembleia sindical. Na sua avaliação, essa aprovação não estende seus efeitos sobre trabalhadores que não participaram da votação, **porque o votante é titular apenas do seu direito material e não tem legitimidade para, com seu voto, deliberar sobre direitos de terceiros.**

Por maioria, a SDI-2 desconstituiu a sentença homologatória do acordo judicial em relação aos trabalhadores que não consentiram com ele, determinando o prosseguimento da reclamação trabalhista originária. Quanto aos demais, o vício de consentimento não se caracteriza.

É POSSÍVEL CONTRATAR EMPREGADO TEMPORÁRIO PARA EXERCER HOME OFFICE?

O empresário que pretende adotar essa modalidade de contratação deve considerar que existem requisitos, de observância obrigatória, para que essa opção seja legalmente viável.

Os primeiros requisitos são vinculados às justificativas para contratação em caráter temporário, uma vez que o contrato temporário deve decorrer de substituição transitória de pessoal permanente ou de uma demanda complementar de serviços.

Outro ponto de extrema atenção é o limite de prazo do contrato temporário, que pode durar no máximo 180 dias, renovável por mais 90 dias, caso a demanda que justificou a contratação permaneça. Portanto, o prazo máximo permitido pela lei é de 270 dias nessa modalidade.

Convém ressaltar que o trabalhador temporário tem direito ao depósito vinculado na conta do FGTS, direito ao saque do fundo, terço adicional sobre férias proporcionais aos dias trabalhados e 13º proporcional aos meses trabalhados, além da indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, que corresponderá a 1/12 do pagamento recebido. Por fim, só poderá ser colocado à disposição da mesma empresa tomadora, em um novo contrato temporário, após 90 dias do término do contrato anterior.

Diante da possibilidade de trabalho que a pandemia de Covid-19 apresentou, o home office, foi adotado por um número grande de empresários. Sobre essa situação específica, vale destacar que não existe atualmente qualquer excludente legal que impeça a forma de trabalho home office aos temporários.

Por certo, o empresário que optar pelo trabalho temporário em regime de teletrabalho (home office) deverá se cercar de alguns cuidados básicos, tais como constar no contrato com a empresa de trabalho temporário a possibilidade de migração para o regime de teletrabalho, bem como a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos para a prestação do trabalho remoto.

Além do mencionado, o ponto positivo dessa adesão ao trabalho temporário em regime de teletrabalho será a maior flexibilidade na jornada dos trabalhadores, desde que respeitados os limites constitucionais de oito horas diárias e 44 semanais.

O EMPREGADOR É OBRIGADO A LIBERAR O EMPREGADO PARA FIGURAR COMO TESTEMUNHA CONTRA SI?

De pronto, importante destacar que é clara a regra no sentido de que a testemunha, quando empregada, não pode sofrer qualquer desconto pelo tempo que teve que se ausentar do serviço para participar de audiência que foi convidada ou intimada como testemunha, conforme os artigos 822 da CLT e 463, parágrafo único do CPC.

A atuação do empregado como testemunha, portanto, faz com que todo o tempo necessário para atuação como testemunha seja considerado como tempo de serviço, devendo ser remunerado pelo empregador e computado como tempo de serviço, mesmo que o empregado tenha comparecido a audiência sem ter o seu depoimento tomado.

Mesmo que o empregado figure como testemunha contra o empregador, este é obrigado por lei a liberá-lo para prestar depoimento, não podendo efetuar qualquer desconto pelo tempo que o empregado se manteve ausente. Ou seja, pouco importa quem arrolou o trabalhador como testemunha, se o seu atual empregador ou se o ex-empregado que ajuizou a ação, afinal, em essência, a testemunha é do juízo, e não das partes.

UM EMPREGADO APOSENTADO POR INVALIDEZ PODE PEDIR DEMISSÃO DO EMPREGO?

A aposentadoria por incapacidade permanente é causa impeditiva de extinção do contrato de emprego **POR INICIATIVA PATRONAL**, assim entendida como a forma de dissolução contratual motivada por manifestação unilateral do empregador.

É, entretanto, admissível juridicamente a dissolução contratual imediata de empregado aposentado por incapacidade permanente por iniciativa própria. Se o empregado estiver a fruir de benefício por incapacidade de natureza **não ocupacional**, não precisará de nada além da sua manifestação para por fim ao vínculo de emprego.

Se, porém, o empregador estiver a fruir de benefício **por incapacidade ocupacional**, a sua cessação desembocará em estabilidade prevista no art. 118 da Lei 8.213/91. Se assim for, será necessária a homologação da entidade sindical, nos termos do art. 500 da CLT.

Caso a entidade sindical se negue a realizar a homologação, caberá ao interessado postular na Justiça do Trabalho uma ação de suprimento do consentimento negado pelo sindicato a fim de aferir se a negativa de homologação do pedido de demissão ocorreu por razões ponderosas ou por arbitrariedade ou abuso de direito.

Cai, portanto, um mito: um aposentado por invalidez (incapacidade permanente) pode, sim, demitir-se do seu emprego, observadas as necessárias formalidades.

NOTÍCIAS RELEVANTES DO MÊS DE DEZEMBRO

TRABALHISTAS

- 1) TST ANULA ACORDO FIRMADO POR SINDICATO SEM ANUÊNCIA DE TRABALHADORES
- 2) GERENTE SERÁ RESSARCIDO POR SUPRESSÃO DE HOSPEDAGEM E PASSAGENS AÉREAS PAGAS POR TRÊS ANOS
- 3) REDE DE SUPERMERCADOS NÃO É RESPONSÁVEL POR ACIDENTE DE ÔNIBUS SOFRIDO POR ENCARREGADO DE SEÇÃO
- 4) EMPREGADO DE GRUPO DE RISCO DA COVID-19 PODERÁ CONCORRER A ELEIÇÃO DA CIPA
- 5) VALOR PAGO A ELETRICISTA A TÍTULO DE ALUGUEL DE VEÍCULO TEM NATUREZA SALARIAL
- 6) EMPRESA É CONDENADA POR RECUSAR RETORNO DE AUXILIAR DE LIMPEZA APÓS ALTA DO INSS
- 7) SALÁRIO MÍNIMO REGIONAL SERÁ REAJUSTADO EM 100% DO INPC E DEVE PARTIR DE R\$ 1,6 MIL

TRIBUTÁRIAS

- 1) STF: AS ALÍQUOTAS REDUZIDAS DE ICMS PARA ENERGIA E TELECOMUNICAÇÕES PODEM COMEÇAR A VALER APENAS EM 2024
- 2) RI HAPPY TEM CRÉDITOS DE PIS/COFINS LIMITADOS PELO CARF
- 3) STJ: INCIDE INSS NO LICENCIAMENTO OU CESSÃO DE USO DE SOFTWARE PERSONALIZADO
- 4) STJ: PRODUÇÃO DE BENS NÃO - TRIBUTADOS TAMBÉM GERA CRÉDITO DE IPI
- 5) CARF VEDA IRPF SOBRE GARANTIA PREVISTA EM CONTRATO DE AQUISIÇÃO DE EMPRESA
- 6) GOVERNO DO PARANÁ PROPÕE NOVO REFIS PARA REGULARIZAR SITUAÇÃO DE EMPRESAS COM DESCONTOS DE ATÉ 80%
- 7) REFIS: RELATOR PRETENDE AMPLIAR PARA 15 ANOS O PRAZO PARA PAGAR DÍVIDA



O Boletim Informativo In extenso é uma publicação idealizada e elaborada pelo escritório Sanfelice, Baldasoni & Associados Advocacia, e Consultoria Jurídica. A divulgação do informativo se dá por meio eletrônico, através da página www.sbadvocacia.com.br, por e-mail e redes sociais. Os interessados em receber mensalmente este informativo deverão enviar solicitação para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br. As opiniões emitidas nas notícias e jurisprudências não refletem, necessariamente, a opinião de nossos advogados e consultores. Qualquer dúvida, comentário ou sugestão favor enviar e-mail para sbadvocacia@sbadvocacia.com.br ou nos contactar através do acesso ao site: www.sbadvocacia.com.br.



**SANFELICE
BALDASONI
& ASSOCIADOS**
ADVOCACIA E CONSULTORIA JURÍDICA