

JURÍDICO ESTRATÉGICO

TEMAS ATUAIS E OPORTUNIDADES PARA
O CRESCIMENTO DAS EMPRESAS

Autores

Ana Carolina F. de Melo Brito
Andiara Cristina Freitas
Daniela Moreira Sampaio Ribeiro
Daniela Rondinelli
Fabiana Cicchetto
Fábio Henrique Catão de Oliveira
Mariana Vianna Martinelli

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO

03

DA EXCLUSÃO DO ICMS DA BASE DE CÁLCULO DO PIS E DA COFINS

04

PRINCIPAIS MUDANÇAS DA LEI DE FALÊNCIAS
E RECUPERAÇÃO JUDICIAL (LEI N° 14.112/2020)

10

TRÊS ANOS DE REFORMA TRABALHISTA - O QUE MUDOU

15

DA POSSIBILIDADE DE SER FIRMADO ACORDO DE NÃO PERSECUÇÃO
PENAL (ANPP) APÓS O RECEBIMENTO DA DENÚNCIA

24

CRÉDITOS DE CARBONO PARA EMPRESAS NO BRASIL

28

LGPD E AS RELAÇÕES DE TRABALHO PARA ALÉM DO RH

37

A GESTÃO DE TERCEIROS FRENTE À LGPD

42

APRESENTAÇÃO

Em um mundo de rápidas e constantes transformações, o papel do Jurídico nas empresas não se limita mais a uma atuação meramente responsiva. O conhecimento do negócio e de suas estratégias é fundamental também para o profissional do Direito.

O Jurídico estratégico auxilia a empresa na consecução de seus objetivos, viabiliza soluções e pondera os riscos a partir de seu arsenal técnico. Para tanto, além de um profundo entendimento da própria empresa, é preciso acompanhar a evolução da lei, da doutrina e da jurisprudência.

Com o intuito de contribuir com a missão de nossos clientes e parceiros, compilamos neste e-book temas atuais que nos foram trazidos à discussão em nossa prática da advocacia. São temas variados no direito do trabalho, tributário, penal, ambiental e proteção de dados, que beneficiaram alguns de nossos clientes.

Como os tópicos tratados podem eventualmente ser do interesse e útil a outras empresas, é com grande satisfação que apresentamos os oito artigos desta coletânea, na expectativa de que vocês enriqueçam os debates e façam bom uso das experiências que compartilhamos.

São Paulo, julho de 2021.

TRIGUEIRO FONTES ADVOGADOS

DA EXCLUSÃO DO ICMS DA BASE DE CÁLCULO DO PIS E DA COFINS



INTRODUÇÃO

Antes de adentrarmos em questões relacionadas aos aspectos práticos e operacionais da exclusão do ICMS da base de cálculo do PIS e da COFINS, importantes algumas considerações acerca da origem da controvérsia.

As Leis nºs 9.718/1998, 10.637/2002 e 10.833/2003, trazem previsão de incidência do PIS e da COFINS sobre o faturamento e o total das receitas auferidas no mês pela pessoa jurídica, independentemente de sua denominação ou classificação contábil.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal é pacífica no sentido de que a receita bruta e o faturamento, para fins de definição da base de cálculo para a incidência do PIS e da COFINS, são termos sinônimos e consistem na totalidade das receitas auferidas com a venda de mercadorias, de serviços ou de mercadorias e serviços, referentes ao exercício das atividades empresariais.

Como não é possível a inclusão do valor do ICMS no conceito constitucional de receita, pois se trata de verdadeiro dispêndio, surgiu o pleito dos contribuintes no sentido de sua exclusão da base de cálculo do PIS e da COFINS, por não configurar faturamento ou receita bruta.

A discussão chegou ao Supremo Tribunal Federal por meio do RE 574.706, selecionado para apreciação em Repercussão Geral (sistematica dos Recursos Repetitivos) – Tema 69.

Em 15/03/2017 foi julgado o mérito do tema com repercussão geral, sendo publicado o seu teor no Diário de Justiça Eletrônico de 02/10/2017, no sentido de que por não se incluir na definição de faturamento, o ICMS não compõe a base de cálculo para incidência do PIS e da COFINS.

Em face de tal decisão foram opostos, em 31/10/2017, Embargos de Declaração pela Procuradoria Geral da Fazenda Nacional, visando a manifestação da Suprema Corte acerca (i) da modulação dos efeitos da decisão (possibilidade de se restringir a eficácia temporal da decisão, limitar sua eficácia retroativa, determinando que produza efeitos exclusivamente para o futuro), bem como (ii) definição se o valor do ICMS que deve ser excluído da base de cálculo do PIS e da Cofins é o destacado nas notas fiscais ou o efetivamente pago/a recolher.

Em julgamento iniciado em 12/05/2021 e finalizado em 13/05/2021, o Supremo Tribunal Federal, por maioria, acolheu, em parte, os Embargos de Declaração da União, para (i) modular os efeitos do julgado cuja produção haverá de se dar após 15/03/2017, data em que julgado o RE nº 574.706 e fixada a tese com repercussão geral de que o ICMS não compõe a base de cálculo para fins de incidência do PIS e da COFINS, ressalvadas as ações judiciais e administrativas protocoladas até a data da sessão em que proferido o julgamento, bem como (ii) determinar que o ICMS excluído da base de cálculo das contribuições ao PIS e a COFINS se trata do ICMS destacado.

Em paralelo, os contribuintes ingressaram com suas ações individuais, visando o reconhecimento da inexigibilidade da tributação e a autorização para o resarcimento dos valores pagos indevidamente nos anos anteriores ao ajuizamento da ação judicial.

Diante de tais premissas, relacionadas ao RE 574.706, que é o processo paradigma em trâmite junto ao Supremo Tribunal Federal e às ações judiciais individuais, sendo que muitas já transitaram em julgado, é possível a análise dos aspectos relacionados ao crédito a título de PIS e COFINS.

DO CRÉDITO A TÍTULO DE PIS E COFINS

Com o trânsito em julgado das ações judiciais e o reconhecimento do direito à exclusão do ICMS da base de cálculo do PIS e da COFINS, surge a questão do crédito a ser recuperado, geralmente relativo aos 5 (cinco) anos anteriores ao ajuizamento e também ao período futuro (posterior ao ajuizamento), em que houve a apuração destas contribuições com o ICMS embutido em sua base, nos termos chancelados pelo Poder Judiciário, devidamente acrescido o principal da Taxa SELIC.

Tais créditos precisam ser submetidos ao procedimento de habilitação junto à Receita Federal do Brasil, sendo que os critérios de análise da habilitação do crédito decorrente de decisão judicial transitada em julgado são apenas relativos à parte formal que envolve o deferimento, não implicando reconhecimento do direito creditório ou a homologação de qualquer montante ou compensação.

Melhor dizendo, a Receita Federal do Brasil, no que se refere à habilitação para a futura compensação dos créditos, apenas chancela o direito do contribuinte, sendo que apenas com o envio dos Pedidos Eletrônicos de Restituição, Ressarcimento ou Reembolso e Declaração de Compensação - PER/DCOMPs, é que serão efetivamente analisados e confirmados os valores objetos da compensação, ou seja, todos os pagamentos alegados pelo contribuinte, os períodos de apuração utilizados, a aplicação dos índices legais e todos os demais aspectos relacionados ao reconhecimento do crédito em questão.

O prazo para que o contribuinte exerça a faculdade de apresentar a declaração de compensação é de 5 (cinco) anos, contado da data do trânsito em julgado da decisão ou da homologação da desistência da execução do título judicial, ficando o referido prazo suspenso no período compreendido entre o protocolo do pedido de habilitação do crédito decorrente de ação judicial e a ciência do seu deferimento, nos termos da Solução de Consulta nº 239 - Cosit - RFB.

No intervalo entre a data da fixação da tese pelo Supremo Tribunal Federal, no sentido de que o ICMS não compõe a base de cálculo do PIS e da Cofins, em sessão realizada no dia 15/03/2017 e a definição acerca dos efeitos práticos dessa decisão, a Receita Federal do Brasil fixou entendimento por meio da Solução de Consulta Interna Cosit nº 13/2018, no sentido de que o ICMS a ser excluído da base de cálculo do PIS e da COFINS não seria o destacado no documento fiscal, e sim o montante a recolher, apurado mês a mês por meio do sistema de sua apuração contábil, considerando-se o total de créditos decorrentes de aquisições e o total de débitos gerados nas saídas de mercadorias ou serviços, orientação esta que perdeu seus efeitos diante dos esclarecimentos e determinações da Suprema Corte por ocasião do julgamento dos Embargos de Declaração da União, finalizado em 13/05/2021.

O Plenário do STF, em complementação à tese já fixada, ao definir a modulação dos efeitos do julgado e produção de efeitos após 15/03/2017, ressalvadas as ações judiciais e administrativas protocoladas até a data da sessão em que proferido o julgamento, resguardou que para as ações em trâmite e que foram ajuizadas até o dia do julgamento do RE 574.706, os efeitos são retroativos, ou seja, os valores indevidamente recolhidos poderão ser recuperados desde os 5 (cinco) anos anteriores à medida judicial, para as ações ajuizadas após essa data ou mesmo os contribuintes que não pleitearam a devolução ainda podem conseguir os créditos relativos ao período de março de 2017 e os dias de hoje.

Tendo em vista que a compensação declarada à RFB extingue o crédito tributário, sob condição resolutória da posterior homologação do procedimento, a declaração de compensação constitui confissão de dívida e instrumento hábil e suficiente para a exigência dos débitos indevidamente compensados.

Com a definição pelo Supremo Tribunal Federal, as compensações realizadas de forma diversa do entendimento firmado não serão homologadas, sendo exigido do sujeito passivo o tributo com os acréscimos legais previstos na legislação (Taxa Selic e até 20% -vinte por cento- de multa de mora) e multa isolada no valor mínimo de 50% (cinquenta por cento) e máximo de 225% (duzentos e vinte e cinco por cento) sobre o valor do débito objeto de declaração de compensação não homologada, sendo que para a aplicação de multa superior a 50% (cinquenta por cento) é necessário o enquadramento do contribuinte em condutas como falsidade de declaração ou não atendimento de intimação para prestação de esclarecimentos, apresentação de documentos e arquivos magnéticos.

Apenas o contribuinte possui o exato conhecimento e certeza do crédito (quantum) a ser recuperado, sendo de essencial importância o seu correto levantamento e apuração para que sejam enviados de maneira segura eventuais Pedido Eletrônico de Restituição, Ressarcimento ou Reembolso e Declaração de Compensação - PER/DCOMP para a utilização de tais créditos, pois a compensação enviada com base em crédito eventualmente inexistente ou a maior não será homologada, com a consequente exigência de tributo com os acréscimos legais previstos na legislação.

Acerca de quaisquer questões envolvendo o crédito decorrente da ação judicial relativa à exclusão do ICMS da base de cálculo do PIS e da COFINS, não recomendada a formulação de consulta formal à Receita Federal do Brasil, tendo em vista seu caráter vinculativo.

CONCLUSÃO

Dante de todas as considerações acima expostas, ao contribuinte, em suma e atenção ao leading case – RE 574.706 – Tema 69, é de se observar que:

- (i) restou fixada a tese pelo Supremo Tribunal Federal, no sentido de que o ICMS não compõe a base de cálculo do PIS e da Cofins;
- (ii) o ICMS a ser excluído da base de cálculo das contribuições ao PIS e a COFINS se trata do ICMS destacado, bem como;
- (iii) foram modulados os efeitos do julgado cuja produção haverá de se dar após 15/03/2017, data em que julgado o RE nº 574.706 e fixada a tese com repercussão geral de que o ICMS não compõe a base de cálculo para fins de incidência do PIS e da COFINS, ressalvadas as ações judiciais e administrativas protocoladas até a data da sessão em que proferido o julgamento.

Está resguardada para as ações em trâmite e que foram ajuizadas até o dia do julgamento do RE 574.706, a recuperação dos valores indevidamente recolhidos desde os 5 (cinco) anos anteriores à medida judicial. Para as ações ajuizadas após essa data ou mesmo os contribuintes que não pleitearam a devolução ainda podem conseguir os créditos relativos ao período de março de 2017 e os dias de hoje.

O envio de Pedidos Eletrônicos de Restituição, Ressarcimento ou Reembolso e Declaração de Compensação - PER/DCOMPs em desacordo com tais determinações e contendo créditos indevidos ou a maior, estão sujeitos à não homologação, sendo exigido do sujeito passivo o tributo com os acréscimos legais previstos na legislação (Taxa Selic e até 20% -vinte por cento- de multa de mora) e multa isolada no valor mínimo de 50% (cinquenta por cento) e máximo de 225% (duzentos e vinte e cinco por cento) sobre o valor do débito objeto de declaração de compensação não homologada, sendo que para a aplicação de multa superior a 50% (cinquenta por cento) é necessário o enquadramento do contribuinte em condutas como falsidade de declaração ou não atendimento de intimação para prestação de esclarecimentos, apresentação de documentos e arquivos magnéticos.



Daniela Rondinelli – Sócia Revisora
daniela.rondinelli@trigueirofontes.com.br



Andiara Cristina Freitas – Advogada Responsável
andiara.freitas@trigueirofontes.com.br

PRINCIPAIS MUDANÇAS DA LEI DE FALÊNCIAS E RECUPERAÇÃO JUDICIAL (LEI N° 14.112/2020)



INTRODUÇÃO

A Lei de Falências e Recuperação Judicial (Lei n.º 11.101/2005) foi alvo de importantes alterações no ano de 2020. Por meio da Lei n.º 14.112/2020 foram aperfeiçoados alguns institutos de apoio ao soerguimento da empresa e consolidados entendimentos da jurisprudência. As modificações são muito bem-vindas porque trouxeram novos elementos para efetivamente auxiliar a recuperação das empresas que apresentem viabilidade econômica e financeira.

Apresentaremos neste breve artigo, de forma objetiva, as principais alterações que a Lei n.º 14.112/2020 trouxe e sua aplicabilidade para as empresas e credores.

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

No artigo 6º, o termo “suspensão de ações”, foi substituído por uma terminologia mais correta, qual seja, a “suspensão de processos e atos de execução” a partir da decretação da falência ou o do deferimento do processamento da recuperação judicial. É chamado de stay period o período de 180 dias, que tem início com o deferimento da recuperação judicial, durante o qual os processos e atos de execução e constrição contra o devedor estarão suspensos. Antes da alteração de 2020 esse prazo não poderia ser prorrogado. Contudo, a jurisprudência já admitia a ampliação por mais de uma vez, quando não se efetivava a votação do plano de recuperação judicial dentro desse período.

A nova redação do §4º-A, do artigo 6º, consolida o que já era permitido pela jurisprudência, consentindo a prorrogação do stay period, com a condição de não ter o devedor contribuído para a lentidão do processo. Assim, agora o stay period poderá ser prorrogado uma segunda vez, caso os credores apresentem plano alternativo, ou o plano de recuperação judicial do devedor não seja colocado em votação dentro do prazo de suspensão.

Outra consolidação da jurisprudência foi a determinação de respeitar a eficácia da convenção de arbitragem, a qual não será suspensa, independentemente de versar, ou não, sobre quantia ilíquida. Por outro lado, a execução de sentença arbitral, que depende da via judicial, ficará suspensa pelo período do stay period.

O artigo 6º-A veda a distribuição de lucros ou dividendos até a aprovação do plano de recuperação judicial. Caso haja a distribuição irregular, pode-se configurar o crime de fraude a credores, disposto no artigo 168 da mesma lei.

O art. 20-B dispõe sobre a prática que já vinha sendo adotada nos tribunais, no sentido de permitir a conciliação e mediação antecedentes ou incidentais aos processos de recuperação judicial. Na fase pré-processual de mediação, o devedor e credor poderão negociar no Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC), ou perante câmara especializada, antes do pedido de recuperação judicial (mediação antecedente). Não será possível negociar, no entanto, sobre a natureza jurídica e a classificação de créditos, bem como sobre critérios de votação em Assembleia Geral de Credores (artigo 20-B, §2º).

Ainda, nesse período prévio de negociação, poderá o devedor buscar a tutela provisória de urgência cautelar (artigo 20-B, §1º), para que nesse momento de composição prévia fiquem suspensas as execuções pelo prazo de 60 dias antes do ajuizamento da recuperação judicial. Se implementada essa tutela provisória, o prazo de suspensão antecedente será deduzido do stay period, caso posteriormente ocorra a decretação da falência ou o deferimento do processamento da recuperação judicial.

Em alinhamento com a aceleração digital potencializada pela pandemia da Covid-19 e suas medidas de contenção, a Lei de Falências e Recuperação Judicial passou a admitir a Assembleia Geral de Credores virtual, inclusive, com a expedição da Recomendação nº 63 pelo CNJ nesse sentido.

A participação individual de cada credor na Assembleia Geral de Credores poderá ser substituída por termo de adesão. Se a adesão for firmada por tantos credores que satisfazam o quórum de aprovação específico, ou outro mecanismo reputado suficientemente seguro pelo juiz, a Assembleia Geral pode ser dispensada.

Com o intuito de propiciar efetivamente a recuperação da empresa que se mostre com viabilidade econômica e financeira, a Lei n.º 14.112/2020 passa a prever a possibilidade de ser declarado nulo voto de credor, quando verificada a sua abusividade. Isso denota a necessidade de maior apoio técnico e jurídico nas objeções ao Plano de Recuperação Judicial, que precisam ser bem fundamentadas para que sejam apreciadas e consideradas válidas perante o Juízo universal.

Especificamente quanto ao produtor rural pessoa física nada era previsto. A Lei n.º 14.112/2020 viabilizou o pedido de recuperação judicial dos produtores rurais pessoas físicas, até o limite de crédito de R\$ 4,8 milhões. Assim, o produtor rural pessoa física poderá comprovar o prazo de dois anos de atividade regular com “Livro Caixa Digital do Produtor Rural (LCDPR), ou por meio de obrigação legal de registros contábeis que venha a substituir o LCDPR, pela Declaração do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física (DIRPF) e balanço patrimonial”. Exige-se a regularidade da atividade, que a documentação seja tempestiva, bem como a obediência às regras contábeis (caput, §§ 3º e 5º do artigo 48).

Antes das alterações de 2020, não havia previsão na Lei de Falências e Recuperação Judicial a respeito do plano de recuperação judicial apresentado pelos credores. Essa era uma obrigação exclusiva do devedor, sendo que qualquer proposta de alteração deveria contar com expressa concordância deste. Atualmente, rejeitado o plano de recuperação judicial, o administrador judicial submeterá à votação na Assembleia Geral de Credores a concessão de prazo de 30 dias para apresentação pelos credores de plano alternativo. Contudo, não é apenas nessa hipótese que os credores poderão apresentar o plano alternativo, também o poderão quando o plano do devedor não é apresentado para deliberação em assembleia dentro do stay period.

Outra criação doutrinária que passa a ser prevista da Lei de Falências e Recuperação Judicial é o tratamento diferenciado dos créditos sujeitos à recuperação judicial de fornecedores de bens e serviços que continuarem a provê-los normalmente após o pedido de recuperação judicial. Trata-se do conhecido credor parceiro ou apoiador, o qual terá alguns benefícios, como a prioridade no recebimento de sua remuneração pelos bens e serviços prestados após o pedido de apoio judicial, desde que tais bens e serviços sejam necessários para a manutenção das atividades e que o tratamento diferenciado seja adequado e razoável.

A Lei n.º 14.112/2020 traz ainda um capítulo inteiro (capítulo VI-A, A, composto pelos artigos 167-A a 167-Y) para a insolvência transnacional, anteriormente não regulada. Essa modificação oferece a possibilidade de procedimentos no exterior surtirem efeitos no Brasil, assim como, no caminho oposto, os procedimentos brasileiros atingirem estrangeiros. O seu mais importante pilar é a desburocratização das medidas de apoio, cooperação e comunicação. Não obstante, o Supremo Tribunal Federal permanece com a competência para a homologação das sentenças estrangeiras e para autorizar a sua execução no Brasil, por força do quanto previsto na Constituição Federal.

No âmbito tributário, a possibilidade de parcelamento do Imposto de Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ) e da Contribuição Social Sobre o Lucro Líquido (CSLL) devidos sobre o ganho do capital e auferidos na alienação judicial de UPI é vista como positiva. Deferido o processamento da recuperação judicial, os débitos tributários federais poderão ser quitados de forma consolidada em até 120 meses.

Por fim, de uma vez por todas foi finalizada a discussão sobre a aplicação das regras do novo Código de Processo Civil aos processos de insolvência. Com a Lei n.º 14.112/2020 fica determinado que todos os prazos serão contados em dias corridos e de que o recurso cabível contra decisões proferidas no curso dos processos é o agravo de instrumento, exceto se disposto de forma diversa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mesmo passível de eventuais ajustes, que normalmente virão com a evolução da jurisprudência que se debruçará sobre os casos concretos, a Lei n.º 14.112 trouxe melhorias que contribuirão para a recuperação efetiva de empresas e quebras desnecessárias, beneficiando a recuperação do Brasil no período após crises, principalmente a deflagrada pela pandemia do Covid-19. Importante realçar, todavia, que as modificações ora resumidas serão aplicadas somente às recuperações judiciais e falências ajuizadas após o início da vigência da Lei n.º 14.112/2020, ou seja, a partir de 24 de dezembro de 2020.



Ana Carolina F. de Melo Brito - Sócia Revisora
anacarolina.brito@trigueirofontes.com.br



Mariana Vianna Martinelli - Advogada
Responsável
mariana.martinelli@trigueirofontes.com.br

TRÊS ANOS DE REFORMA TRABALHISTA - O QUE MUDOU



INTRODUÇÃO

Em novembro de 2020 a Lei nº 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, completou três anos de vigência. A grande bandeira do governo, com a edição da Reforma, era a modernização das leis do trabalho, a criação de novos empregos e a redução do número de demandas judiciais. Além disso, houve grande expectativa dos setores produtivos da sociedade em torno dos efeitos das alterações trazidas pela nova lei, já que foram implementadas mudanças relevantes no direito individual e coletivo, impactando diretamente a relação empregado x empregador.

CRIAÇÃO DE NOVOS POSTOS FORMAIS DE TRABALHO

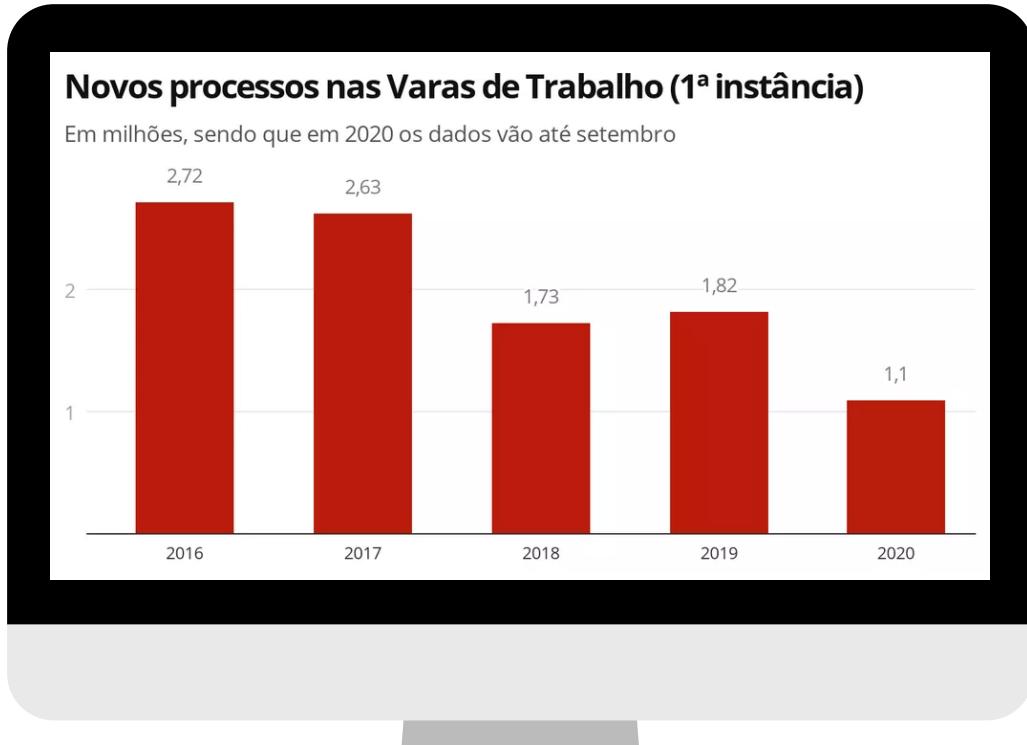
Em relação ao incremento na geração de empregos formais, estudos demonstram que a elevação não ocorreu nos patamares esperados pelo Governo. Dados oficiais do Ministério da Economia mostram um pequeno crescimento nos anos de 2018 e 2019, ante o saldo negativo dos anos anteriores, mas a crise econômica gerada pela pandemia de COVID-19 impactou profundamente a tendência de crescimento em 2020, conforme dados numéricos.



Assim sendo, há uma sensação de que as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista não foram suficientes para incrementar, da maneira esperada, o panorama de contratações, em que pese a compreensão de que o cenário econômico global não foi favorável.

REDUÇÃO DO NÚMERO DE AÇÕES TRABALHISTAS

Houve uma forte expectativa do setor empresarial em torno de uma possível redução no número de ações trabalhistas após a edição da Reforma, o que se confirmou a partir de dados apresentados pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST.



*fontes: <https://g1.globo.com>

Tal fato se deve principalmente à nova regra que estabeleceu o pagamento dos honorários advocatícios de sucumbência, pelos trabalhadores, nas hipóteses de improcedência dos pedidos deduzidos nas reclamações trabalhistas. Ainda há resistência de alguns juízes, que acabam por não aplicar a regra ou suspender o pagamento dos honorários aos trabalhadores beneficiários da justiça gratuita, mas é evidente que o receio da condenação inibiu a judicialização excessiva e sem critério, fazendo com que partes e advogados se tornassem mais cautelosos, evitando a formulação de pedidos sem pertinência ou sabidamente não procedentes.

No que tange às relações de trabalho, diversos temas foram tratados pela Reforma Trabalhista, tanto no direito material quanto no direito processual do trabalho, de modo que destacamos abaixo alguns dos temas mais relevantes, que trouxeram resultado positivo sob o ponto de vista das empresas.

PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO

A regra geral, antes da Reforma, era de que os instrumentos coletivos - acordo ou convenção -, não poderiam conter dispositivos que contrariassem a lei e não trouxessem vantagem aos trabalhadores. A Reforma Trabalhista modificou tal diretriz, estabelecendo que os dispositivos contidos nos acordos e convenções coletivas terão prevalência sobre a legislação quando tratarem de matérias como: jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; banco de horas; redução do intervalo intrajornada; teletrabalho; sobreaviso; remuneração por produtividade e gorjetas, entre outros (artigo 611-A da CLT).⁽¹⁾

A nova regra objetivou prestigiar a negociação coletiva, restringindo o controle de legalidade em convenções/acordos coletivos e pautando-se na intervenção mínima do Estado nas relações de trabalho.

Contudo, excluiu-se alguns temas taxativamente enumerados no artigo 611-B da CLT⁽²⁾, ficando vedada a negociação envolvendo supressão ou redução dos direitos dos trabalhadores em matéria de licença-maternidade; seguro-desemprego; depósitos do FGTS; férias; remuneração do trabalho noturno; repouso semanal remunerado, dentre outros, considerados temas sensíveis e já previstos na Constituição Federal.

Ao longo desses três anos de vigência do novo regramento houve muita discussão no âmbito da Justiça do Trabalho, por considerar-se que a Constituição Federal não permitiria a redução de direitos por intermédio de acordos/convenções coletivas, além de que, o trabalhador, hipossuficiente, estaria em desvantagem na negociação. O assunto foi levado ao STF por meio do ARE 1.121.633, que por sua vez, em julho de 2019, reconheceu a repercussão geral da matéria e suspendeu todas as ações que tratam da redução de direitos por meio de convenções/acordos coletivos.

Observamos uma tendência do STF em reconhecer a prevalência das normas coletivas negociadas em face da legislação trabalhista, nos termos disciplinados pela Reforma, tendo o Ministro Gilmar Mendes proferido o seu entendimento no sentido de que a Constituição reconhece as convenções e acordos trabalhistas como instrumentos essenciais da relação de trabalho, os quais devem ser observados, “ainda que afastem ou restrinjam direitos, resguardados, em qualquer caso, os direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados”.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A contribuição sindical, antes da Reforma Trabalhista, era obrigatória, sendo automaticamente descontada da remuneração dos trabalhadores no mês de março de cada ano. Com a Reforma foram alterados os artigos 578 e 579 da CLT⁽³⁾ e a contribuição sindical passou a ser facultativa, ou seja, cada trabalhador precisa manifestar o desejo de fazer ou não o pagamento da verba em benefício do sindicato da sua categoria.

A partir desta alteração a arrecadação sindical caiu drasticamente e os sindicatos passaram a criar outras formas de contribuições, com previsões em convenções/acordos coletivos, devendo as empresas e sindicatos patronais estarem atentos a dispositivos abusivos.

Diversas ações de constitucionalidade foram ajuizadas no STF, por centrais sindicais, contra a regra da Reforma Trabalhista que tornou o repasse da contribuição facultativo, contudo, até o momento o STF tem negado os pedidos para tornar o desconto novamente obrigatório.

HOME OFFICE / TELETRABALHO

Apesar de já fazer parte da realidade de muitos trabalhadores, o instituto do *home office* obteve disciplina legal, pela primeira vez, com a Reforma Trabalhista, que introduziu na CLT os artigos 74-A a E⁽⁴⁾, conceituando o que seria o teletrabalho - prestação dos serviços realizada fora das dependências do empregador, de forma preponderante, utilizando tecnologias de informação e comunicação -, o qual não se confunde com a modalidade de trabalho externo.

O home office vem sendo muito valorizado pelos trabalhadores e considerado como um item atrativo no mercado, por possibilitar uma maior atenção do empregado à vida familiar e pessoal. Já para as empresas, pode representar uma oportunidade para redução de custos (aluguel, energia, etc).

HOME OFFICE / TELETRABALHO

Pelo fato de o home office já representar uma realidade nas relações de trabalho, não houve discussão em torno da legalidade das novas disposições da Reforma Trabalhista sobre o teletrabalho, contudo, as empresas devem ter muita cautela na implantação/gestão, principalmente no quesito de segurança e medicina do trabalho, porque a nova legislação deixa claro que é de responsabilidade do empregador instruir os trabalhadores em home office sobre as precauções que devem ser tomadas para evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.

A jornada de trabalho também representa um ponto de atenção, pois os empregados sob a modalidade do home office na maioria das vezes não são submetidos ao controle de jornada e não terão direito ao recebimento de horas extras, entretanto, os empregadores devem estar atentos ao volume de demandas repassado ao empregado, que deve ser compatível com uma jornada de trabalho regular. Excesso de trabalho e cobrança exacerbada em relação à produtividade certamente poderão gerar passivo trabalhista.

INTERVALO INTRAJORNADA

A Reforma Trabalhista permite que empregado e empregador, por meio de acordo individual escrito, reduzam o tempo de intervalo intrajornada, desde que garantido um descanso mínimo de 30 minutos para qualquer jornada com mais de seis horas de duração. Tal situação não era possível na legislação anterior, que vedava a concessão do intervalo em período inferior a uma hora para jornada superior a seis horas.

Além disso, houve uma outra previsão importante em relação ao intervalo, por afastar uma situação que gerava considerável passivo trabalhista para as empresas, qual seja a indenização pelo gozo parcial do intervalo.

Antes da Reforma, no caso de supressão do intervalo, ainda que parcialmente, as empresas eram obrigadas a pagar ao trabalhador prejudicado o período correspondente e total, de uma hora, com acréscimo de, no mínimo, 50%. A verba possui natureza salarial e era remunerada como se hora extra fosse.

REGRAS DE SUCUMBÊNCIA

O novo artigo 71, § 4º, da CLT(5), estabelece que somente o período suprimido será pago, como verba de natureza indenizatória, com acréscimo de 50%, e não mais o período total do intervalo.

Importante pontuar que as inovações em torno deste tema estão sendo bastantes questionadas, especialmente em relação à sua constitucionalidade, uma vez que abrangem direitos relacionados à saúde e segurança do trabalhador, e certamente teremos discussões judiciais até que se firme um posicionamento predominante nos Tribunais.

A Reforma Trabalhista inseriu na CLT o art. 791-A(6), para regulamentar os honorários advocatícios sucumbenciais na Justiça do Trabalho e, consequentemente, revogou o entendimento fixado nas Súmulas 219 e 329 do TST, que antes regiam a matéria.

De acordo com a nova legislação é possível o pagamento dos honorários sucumbenciais pelo empregado decorrente da mera sucumbência, ainda que ele seja beneficiário da justiça gratuita. Os honorários devem ser fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Definiu-se, também, a possibilidade de suspensão da exigibilidade do pagamento dos honorários sucumbenciais pela parte Reclamante, se, no prazo de dois anos subsequentes ao trânsito em julgado e sendo ele beneficiário da justiça gratuita, não tenha obtido créditos suficientes para suportar a despesa (§ 4º do artigo 791-A da CLT) (7).

Após três anos de vigência da Reforma Trabalhista a condenação dos empregados em honorários sucumbências é uma realidade, tendo o TST firmado posição no sentido de que a condenação do reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais ao advogado patronal é constitucional e não afronta o princípio do livre acesso ao Judiciário. Há impasse, contudo, sobre a constitucionalidade da condenação do reclamante quando ele é beneficiário da justiça gratuita, havendo Ação Direta de Inconstitucionalidade sobre o tema, em curso no STF.

A matéria ainda gera divergências e será objeto de ampla discussão, mas é fato que a possibilidade de ter o crédito do reclamante reduzido para fins de pagamento de honorários sucumbenciais tornou os seus patronos mais comedidos, evitando os pedidos “de A a Z”, sem um mínimo de fundamento.

DANOS MORAIS

Duas alterações promovidas pela Reforma Trabalhista repercutiram diretamente no tema da indenização por danos morais na Justiça do Trabalho. Uma delas foi a introdução dos honorários de sucumbência pela parte reclamante, conforme descrito acima, que fez cair expressivamente a quantidade de pedidos de indenização por danos morais, que eram pleiteados sob os mais singelos fundamentos e em valores exorbitantes, fomentando a chamada “indústria do dano moral”.

Outra alteração foi a imposição de limites aos valores para a condenação na indenização por danos morais (§ 1º do artigo 223-G da CLT), que passou a ser de 3 à 50 vezes o valor do último salário contratual do empregado, de acordo com a gravidade da ofensa, classificada como de natureza leve, média, grave ou gravíssima. Além disso, se o juiz entender que houve má-fé do autor do pedido, ele poderá ser multado em 10% do valor da causa.

Em relação à chamada “tarifação” do dano moral com base no salário contratual, há forte discussão em torno da sua constitucionalidade, já levada ao STF por meio da propositura de Ações Diretas de Inconstitucionalidade. Os defensores dessa tese entendem pela existência de afronta aos princípios constitucionais da reparação integral do dano e da isonomia. A quantificação com base no último salário valoraria de modo diverso, por exemplo, o evento morte de dois empregados de níveis salariais distintos, ferindo assim o tratamento igualitário.

De qualquer modo, independentemente das discussões em andamento no STF, é fato que as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista resultaram em uma redução tanto no número de pedidos relacionados a danos morais, quanto nos valores atribuídos a tais pedidos, que muitas vezes atingiam montantes milionários.

CONCLUSÃO

Como destacado, muitas das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista são alvo de discussão e objeto de ações diretas de constitucionalidade (ADIs) no STF, tais como a contribuição sindical, o trabalho intermitente, a limitação para fixação de valores em indenização por danos morais, a jornada 12x36 por meio de acordo, os honorários de sucumbência e a homologação de demissão sem participação do sindicato, não tendo havido, até o momento, apreciação da maior parte dos temas.

Da mesma forma, ainda não houve tempo suficiente para que o TST firmasse jurisprudência em relação a diversos temas polêmicos, estando a jurisprudência oscilante em muitos assuntos.

De qualquer modo, é inegável que a CLT precisava de alterações para adequação da legislação à nova realidade social, tendo sido a Reforma Trabalhista apenas um ponto de partida.



Daniela Moreira Sampaio Ribeiro – Sócia Revisora
daniela.ribeiro@trigueirofontes.com.br

DA POSSIBILIDADE DE SER FIRMADO ACORDO DE NÃO PERSECUÇÃO PENAL (ANPP) APÓS O RECEBIMENTO DA DENÚNCIA



O Acordo de Não Persecução Penal é um dos meios da chamada “Censualização do Direito Criminal”. Trata-se de uma modernização do Direito Penal, visando celeridade, efetividade e eficiência da Justiça Criminal.

Como parte deste novo formato do direito Penal Consensual, podemos citar ainda, a colaboração premiada, a suspensão condicional do processo, a transação penal e, dando já um direcionamento para o tema de nossa análise, o acordo de não continuidade da persecução penal.

O acordo de não persecução penal está previsto no artigo 28-A do Código de Processo Penal, sendo uma alteração trazida pela Lei nº 13.964/2019. Nos termos do referido dispositivo legal, o acordo para não persecução penal somente é permitido para crimes cuja pena mínima seja inferior a 4 (quatro) anos e que não tenham sido cometidos com violência ou grave ameaça.

A possibilidade de ser firmado o ANPP deverá ser analisada caso a caso, uma vez que para aferição da pena mínima cominada ao delito devem ser consideradas as causas de aumento e diminuição de pena (§1º do art. 28-A).

Importante ressaltar que o acordo de não persecução penal não pode ser aplicado nas seguintes hipóteses (§2º do art. 28-A e seus incisos): a) quando for cabível transação penal de competência dos Juizados Especiais; b) quando o investigado for reincidente ou se houver elementos probatórios que indiquem conduta criminal habitual, reiterada ou profissional; c) o agente haver sido beneficiado no prazo de 5 (cinco) anos antes do cometimento da infração, por outro acordo de não persecução penal, transação penal ou suspensão condicional do processo; d) quando o crime for praticado em violência doméstica ou familiar, bem como se for praticado contra a mulher por razões do sexo feminino, em favor do agressor.

Da leitura do parágrafo anterior fica evidente que o acordo de não persecução penal decorre da modernização do direito penal, que visa o direcionamento de medidas mais duras para os crimes de maior repercussão ou para os criminosos de maior periculosidade. A utilização do ANPP evita o processo e, assim, permite que os operadores do direito se dediquem aos casos mais complexos, resultando em maior celeridade, eficiência e eficácia na solução de demandas criminais, conforme já suscitado.

Importante mencionar que, para se beneficiar do acordo de não persecução penal, o agente deverá reparar o dano ou restituir a coisa à vítima, exceto se tais medidas forem impossíveis. Trata-se de uma maneira de o acusado reconhecer e reparar o dano praticado, permitindo ao Ministério Público implementar meios mais eficazes para a reparação do ilícito.

Para ilustrar a eficácia do ANPP, bem como demonstrar que sua aplicação está cada vez mais presente em nossos Tribunais, recentemente (25.05.2021) foi noticiada pelo Tribunal de Justiça de Pernambuco a homologação do primeiro Acordo de Não Persecução Penal em relação a crime ambiental no 2º grau. O Procedimento Investigatório Criminal – PIC onde foi firmado o acordo versa sobre a prática de crime ambiental por gestor municipal, em razão de danos ambientais causados pela existência de aterro sanitário que não atendia as exigências legais.

Não obstante seja cada vez mais aplicado o ANPP, existe discussão acerca da possibilidade de ser firmado acordo de não persecução penal após o recebimento da denúncia, ou seja, já no curso da ação penal.

Embora o Enunciado nº 98 da 2ª Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público Federal preveja ser cabível o oferecimento de ANPP no curso da ação penal, desde que atendidos os requisitos legais, há decisões conflitantes sobre o tema, até mesmo nas Câmaras do STJ.

Apenas de forma ilustrativa, a 5ª Turma do STJ entende que somente é possível aplicação do ANPP até o recebimento da denúncia, enquanto a 6ª Turma do mesmo Tribunal aceita a aplicação do ANPP no curso da demanda, até o trânsito em julgado da decisão condenatória.

O que se discute, portanto, é se a Lei que inseriu o artigo 28-A no Código de Processo Penal é de natureza mista (material e processual) ou apenas processual e, sendo considerada mista, se poderá retroagir em benefício do réu, em processos com decisão não transitada em julgado.

No âmbito do STF podem ser citadas decisões dos Ministros Alexandre de Moraes e Roberto Barroso no sentido de não ser possível aplicar o ANPP após o recebimento da denúncia. Ocorre que, embora já tenha decidido no mesmo sentido, o Ministro Gilmar Mendes, no julgamento do Habeas Corpus nº 185.913 houve por bem afetar a matéria, por se tratar de interesse constitucional, em razão da regra de que a lei penal retroagirá para beneficiar o réu, formulando as “questões-problemas” que devem ser respondidas pelo Pleno do Superior Tribunal Federal:

“a) O ANPP pode ser oferecido em processos já em curso quando do surgimento da Lei 13.964/19? Qual é a natureza da norma inserida no art. 28-A do CPP? É possível a sua aplicação retroativa em benefício do imputado?

b) É potencialmente cabível o oferecimento do ANPP mesmo em casos nos quais o imputado não tenha confessado anteriormente, durante a investigação ou o processo?”

Considerando a importância do tema, especialmente em razão da possibilidade de ser permitida a aplicação de ANPP em ações penais em curso, mesmo que já tenha sido proferida decisão condenatória, a decisão do Pleno do STF em relação às questões formuladas no HC nº 185.913 deve ser acompanhada com atenção.



Fábio Henrique Catão de Oliveira - Sócio
fabio.catao@trigueirofontes.com.br

CRÉDITOS DE CARBONO PARA EMPRESAS NO BRASIL



INTRODUÇÃO

O comércio de créditos de carbono representa, ao mesmo tempo, grandes desafios e oportunidades para as empresas brasileiras. Trata-se de um mercado criado a partir da sensibilização para o tema das mudanças climáticas. Utilizando a didática exposição de Seroa da Motta (2021), a possibilidade de participação das empresas no comércio de carbono pode ocorrer em três ambientes, ou mercados: (a) Mercado Internacional Regulado; (b) Mercado Voluntário e (c) Mercado Nacional Regulado.

Em alinhamento aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável das Organizações das Nações Unidas (ODS 2030), acreditamos que as oportunidades de capitalização e ganho ambiental para as empresas nesse novo panorama regulador não se limitam ao mercado de carbono. Assim, o presente tema interessa (i) às empresas que possuam projetos inovadores; (ii) e que representem adicionalidade de um benefício ambiental ao business as usual, assim como, (iii) a proprietários ou possuidores de direitos sobre imóveis rurais ou urbanos, que tenham valor ambiental relevante; (iv) distribuidores de combustíveis; (v) empresas que tenham objetivo de atingir metas de descarbonização ou redução de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE); (vi) empresas que atuam no mercado financeiro; (vii) empreendimentos privados de infraestrutura; (viii) fornecedores que queiram agregar valor ambiental aos seus produtos e serviços.

Para os objetivos deste artigo, discorreremos sobre o tema solicitado, que intitula este artigo, com o delineamento do cenário legal. Ao final apresentaremos, igualmente de forma resumida, outras oportunidades que vislumbramos na área ambiental para empresas estabelecidas no Brasil.

ENTENDENDO O MERCADO DE CARBONO

O Mercado Internacional Regulado de emissões, inaugurado com o Protocolo de Kyoto, representa o comércio internacional de créditos de carbono, obtidos a partir da redução de emissões de GEE. Esse mercado, praticado sob as regras da Convenção do Clima (UNFCCC), utiliza instrumentos e mecanismos para cooperação internacional, mediante trocas de emissões ou créditos, reduções de emissão entre governos e entidades, sendo suas regras definidas pela Convenção do Clima. Por essas regras, objetiva-se dar garantia ao cumprimento das metas nacionais dos acordos. Faz-se importante revisar a sua evolução histórica, para que seja possível compreender adequadamente esse mercado nos dias presentes, conforme resgate de literatura a seguir.

Ciente da necessidade de medidas que revertam a interferência humana sobre o meio ambiente, que se refletem no clima, a ONU se reuniu na chamada Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudanças do Clima para discutir soluções. Em 1997, em Kyoto (ou Quioto), no Japão, a partir de uma proposta formulada pelo Brasil, 141 países assinaram um Protocolo em que se comprometeram a reduzir a emissão de GEE. O mais conhecido é o CO₂ (gás carbônico), mas há outros mais nocivos, como o metano que sai do lixo orgânico.

No mecanismo de Kyoto, Anexo à Convenção-Quadro, foram listados os países que tinham parque industrial desenvolvido e que seriam os maiores responsáveis historicamente pela emissão de tais gases. Esses são os chamados “países do ANEXO I”, que se comprometeram a, tomando por base o ano de 1990, reduzir, em média, 5% da emissão de tais gases no período de 2008 a 2012. Importante ressaltar que os EUA não ratificaram o Protocolo, não tendo assumido tal compromisso. De outro lado, a Comunidade Europeia estabeleceu metas de redução até 2008, antes mesmo do início do primeiro período do Protocolo de Quioto.

Para redução dos níveis de emissão, foram criados alguns mecanismos, dentre eles o MDL - Mecanismo de Desenvolvimento Limpo, que é o único que nos interessa, pois somente por ele os países não-ANEXO I poderiam ter uma participação mais ativa. Dentre outros, são “países não-ANEXO I”, o Brasil, a China e a Índia. Pelo MDL permitiu-se aos países não-ANEXO I tocar projetos de desenvolvimento limpo, a partir de recursos próprios ou de financiamentos dos países do ANEXO I, para que lhes sejam conferidos certificados de emissão reduzida (CER). Os CER’s funcionam como “créditos de poluição”, também chamados de “créditos de carbono”, que seriam depois negociados com os países desenvolvidos, para que estes pudessem atingir suas metas, sem comprometer a produção industrial e suas economias.

Para conseguir o CER, o projeto de MDL deveria cumprir uma série de requisitos de ordens técnica e legal. O papel dos advogados nesse processo é o de avaliar a legislação local e as regras estabelecidas pela ONU, para que sejam, ao final, aprovados os projetos e conferidos os certificados (CER’s).

Um aspecto importante para aprovação dos projetos é o polêmico critério da adicionalidade, segundo o qual, grosso modo, o MDL tem que ser menos poluente do que seria a atividade sem o mecanismo. Na prática, são levados em conta dados geográficos, bem como as características de atividades afins, para a avaliação da existência ou não da adicionalidade. Esse benefício tem que ser verificado com relação apenas à atividade candidata à obtenção do certificado, ou seja, de acordo com os padrões do próprio empreendimento. Se a prática é benéfica mas se insere dentro da habitualidade de determinado segmento (*business as usual*), normalmente não se considera como ocorrida a adicionalidade.

O processo para obtenção de certificados tem seis etapas, em que a participação de advogados é importantíssima na primeira fase, de elaboração do projeto. Isso porque as normas têm que ser interpretadas, para que se demonstre que foram cumpridos os requisitos do Protocolo. Nas outras etapas deverá haver atuação de uma assessoria especializada, que não só avaliará o projeto, como também irá monitorá-lo, comprovar os resultados finais, para que a autoridade operacional designada pela ONU possa emitir relatório favorável, atestando a efetiva redução de emissão de GEE. Só então será emitido o CER. Por fim, é importante ressaltar que não só os CER’s, mas os próprios contratos/projetos poderão ser negociados em bolsas, o que já vem sendo feito.

No âmbito do Acordo de Paris, buscou-se estabelecer o framework pós-Kyoto, por meio do estabelecimento de metas nacionais de redução de emissões (NDCs). O Acordo de Paris ainda enfrenta questionamentos sobre seus termos e necessidade de adequações. A chamada dupla reivindicação, em que países hospedeiros e empresas compradoras poderiam terminar por computar em duplicidade as reduções alcançadas, gerando a necessidade de ajustes nas NDCs e a necessidade de regulamentar a repartição de receitas, são citados como alguns dos questionamentos que são debatidos neste Acordo.

Ainda dentro do Mercado Internacional Regulado, para além da Convenção do Clima, existem as iniciativas voluntárias de comércio de emissões de carbono. O comércio de reduções de emissões criado por organizações regulatórias mundiais de emissões de setores não cobertos pela Convenção do Clima com sistema de offsets (compensações), para dar garantia ao cumprimento de metas mandatórias das empresas do setor e a integridade climática do sistema (por exemplo, no setor de aviação: CORSIA).

Já o Mercado Voluntário é praticado entre empresas e indivíduos, com o objetivo de atender uma meta voluntária corporativa ou individual, independentemente das metas compulsórias. Os créditos são gerados por outras empresas e indivíduos e certificados por terceiros, a partir de critérios que variam de acordo com cada entidade certificadora.

No Mercado Nacional Regulado, o comércio de emissões é realizado e regulamentado em mercados nacionais e subnacionais. Normas de direito interno são colocadas, normalmente, em marcos regulatórios que definem metas, natureza jurídica das permissões, plataforma e regras de comércio e registro das transações, a fim de criar um arcabouço jurídico e dar segurança jurídica ao mercado, a fim de atingir o cumprimento das metas das fontes reguladas. Essas normas são independentes das regras da Convenção do Clima. As suas metas podem estar alinhadas ou não às metas da Convenção (NDCs); podem adotar instrumentos de mercado para offsets, ou não.

O Brasil exerce um importante papel no mercado internacional de offsets. Apesar do crescimento da oferta e do valor por tonelada comercializada, ainda se vislumbram oportunidades para as empresas brasileiras.

No âmbito do Acordo de Paris, buscou-se estabelecer o framework pós-Kyoto, por meio do estabelecimento de metas nacionais de redução de emissões (NDCs). O Acordo de Paris ainda enfrenta questionamentos sobre seus termos e necessidade de adequações.

A

Nesse sentido, é importante mencionar que algumas empresas brasileiras fazem parte do GHG Protocol, que é uma iniciativa voluntária para fomento da cultura de medição de emissões de GEE.

O Programa Brasileiro GHG Protocol foi criado em 2008 e é responsável pela adaptação do método GHG Protocol ao contexto brasileiro e desenvolvimento de ferramentas de cálculo para estimativas de emissões de gases do efeito estufa (GEE).

Foi desenvolvido pelo FGVces e WRI, em parceria com o Ministério do Meio Ambiente, Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável(CEBDS), World Business Council for Sustainable Development(WBSCD) e 27 Empresas Fundadoras.

Também é digna de menção a recente Política chamada RenovaBio, destinada a reconhecer o papel estratégico de todos os biocombustíveis (etanol, biodiesel, biometano, bioquerosene, segunda geração, etc.) na matriz energética brasileira.

O Renovabio é composto por três eixos:

- 1) Metas de Descarbonização, obrigatória para os distribuidores de combustíveis, que devem cumprir metas nacionais fixadas anualmente;
- 2) Certificação da Produção de Biocombustíveis. Neste segundo eixo, os produtores voluntariamente certificam sua produção e recebem, como resultado, notas de eficiência energético-ambiental. Essas notas são multiplicadas pelo volume de biocombustível comercializado, o que resulta na quantidade de CBIOs que determinado produtor poderá emitir e vender no mercado; e
- 3) Crédito de Descarbonização (CBIO) , para comercialização no mercado de valores mobiliários.

O RenovaBio tem como objetivo contribuir com o cumprimento dos NDCs pelo Brasil no âmbito do Acordo de Paris. Estabelecido desde 24 de dezembro de 2019, trata-se de uma alternativa para a economia de baixo carbono, consistente em títulos (CBIOs) que outras empresas podem adquirir para atingir suas metas de descarbonização.

O CBIO é comercializado desde junho de 2020 pela Bolsa Brasileira B3 S.A. O papel da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis - ANP é certificar a produção e importação de biocombustíveis; fazer a individualização das metas nacionais de descarbonização para os distribuidores de combustíveis e a checagem do seu cumprimento.

POSSÍVEIS MEDIDAS PARALELAS AO MERCADO DE CRÉDITOS DE CARBONO

O relatório mais recente do IPCC reforçou que, para enfrentar a crise climática, é necessário conter o desmatamento, valorizando a manutenção da floresta em pé. Para a manutenção da floresta em pé e dos seus serviços ecossistêmicos, existe grande potencial nos programas de Pagamento por Serviços Ambientais (PSA) e também em atividades de redução do desmatamento e da degradação florestal, reflorestamento e recuperação de pastagens.

O Cadastro Ambiental Rural - CAR e o Programa de Recuperação Ambiental (PRA) encontram-se dentre as imposições legais do Direito Brasileiro que visam reduzir o desmatamento irregular, promovendo o reflorestamento.

Cabe ao Setor Público a análise e fiscalização do CAR e PRA. Esses instrumentos, por outro viés, geram segurança jurídica aos proprietários rurais, e, ao mesmo tempo, levam a um incremento dos incentivos ambientais e consequente preservação dos recursos florestais.

Em recente trabalho do qual a signatária tomou parte no Fórum Brasileiro de Mudanças Climáticas, visualizou-se também no CAR uma ampliação no acesso à informação e à transparência, assim como na auto regulação (Princípios do Equador), de forma a contribuir para a incorporação do ODS 2030 nas estratégias das empresas. Já para a Academia, os instrumentos legais analisados representam um incremento no uso e análise de dados e na divulgação do conhecimento.

Por outro lado, o Pagamento por Serviços Ambientais (PSA) é uma transação de natureza voluntária, mediante a qual um pagador de serviços ambientais transfere a um provedor desses serviços recursos financeiros ou outra forma de remuneração.

A Política Nacional de Pagamento por Serviços Ambientais (PNPSA), que entrou em vigor no dia 14 de janeiro de 2021, prevê contraprestação econômica para ações e medidas que auxiliem na manutenção, recuperação ou melhoria dos serviços ecossistêmicos.

O incentivo econômico à promoção da sustentabilidade neste caso pode ser feito de várias formas, tais como: (i) pagamento direto, monetário ou não monetário; (ii) prestação de melhorias sociais a comunidades rurais e urbanas; (iii) compensação vinculada a certificado de redução de emissões por desmatamento e degradação; (iv) títulos verdes (green bonds); (v) comodato; ou (vi) Cota de Reserva Ambiental (CRA).

Os imóveis privados elegíveis ao recebimento do PSA são aqueles:

- situados em zona rural inscritos no Cadastro Ambiental Rural (CAR);
- situados em zona urbana que estejam em conformidade com o plano diretor;
- as Reservas Particulares do Patrimônio Natural (RPPNs) e as áreas das zonas de amortecimento e dos corredores ecológicos cobertas por vegetação nativa.

As obrigações previstas nos contratos de PSA tem natureza real (*propter rem*), isto é, seguem o imóvel independentemente da vontade subjetiva de seus proprietários ou possuidores. Por isso, tais mandamentos devem ser cumpridos pelo adquirente do imóvel nas condições estabelecidas contratualmente, sendo este mais um item a ser verificado em due diligence.

Cabe mencionar ainda o Programa Floresta+, que é uma ação do Ministério do Meio Ambiente para fomentar o mercado de serviços ambientais, mediante a retribuição monetária e não monetária. Esse Programa atua exclusivamente em favor de área de vegetação nativa, encampando todas as categorias fundiárias: unidades de conservação, terras indígenas, assentamentos e propriedades privadas (áreas de preservação permanente, reserva legal ou seu excedente e uso restrito), com cobertura de vegetação nativa em todos os biomas brasileiros (Amazônia, Cerrado, Caatinga, Mata Atlântica, Pantanal e Pampa). Os mecanismos previstos no Programa Floresta+ podem ser:

- Instrumento de REDD+ (Redução de Emissões por Desmatamento e Degradação florestal), conservação dos estoques de carbono florestal, manejo florestal sustentável e aumento dos estoques de carbono florestal).
- Mercado Voluntário de créditos de carbono de floresta nativa.
- Debêntures verdes e investimentos de impacto.
- Agregação dos benefícios ecossistêmicos aos produtos e serviços.
- Empreendimentos privados, especialmente de infraestrutura, que paguem por serviços ambientais no seu entorno.

Nota-se, entretanto, que tais mecanismos (CAR, PRA, PSA) não estão necessariamente atrelados aos mercados de carbono, dispostos na seção anterior deste artigo. Cabe a cada empresa, a partir da análise de seus ativos e passivos, identificar as melhores oportunidades que atendem aos seus objetivos institucionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo foram apresentados os mercados de carbono e seus paradigmas jurídicos, para que uma empresa possa participar da comercialização de créditos de carbono. Em adição, foram apresentados exemplos de outros mecanismos ambientais nacionais que podem representar ganhos para as empresas.

O entendimento do negócio e área de atuação da empresa, seus ativos e passivos ambientais, inclusive, quanto à emissão de GEE, é essencial para avaliar suas possíveis inserções nesse mercado de créditos de carbono.

Podemos desde logo apontar que, para além do mercado de créditos de carbono, existem outros mecanismos de mercado e jurídicos que podem representar não somente um avanço na gestão da empresa, em sua mais moderna concepção ESG (Environmental, Social and Governance).

Os chamados títulos verdes (green bonds), os índices de sustentabilidade, sistema de certificações oficiais e voluntárias, rotulagem e publicidade de produtos, PSA, além das práticas de disclosure ambiental são alguns dos meios de angariar capitais econômico, social e cultural para as empresas.

Da mesma forma, a Lei de Pagamento por Serviços Ambientais (PSA) de 2021, a Lei do Bem, sob aspecto tributário, a Lei da Inovação e seu recente Decreto, o Código Florestal e a Política Nacional de Resíduos Sólidos são exemplos de como a legislação ambiental pode apresentar oportunidades de ganhos para empresas inovadoras, sem que incorram no risco da prática do greenwashing.



Ana Carolina F. de Melo Brito - Sócia Revisora
anacarolina.brito@trigueirofontes.com.br

LGPD E AS RELAÇÕES DE TRABALHO PARA ALÉM DO RH



CENÁRIO BRASILEIRO

Com a entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a partir de 1º de agosto de 2020, surgiu um novo paradigma para a proteção de dados pessoais no Brasil. Segundo a referida lei, são dados pessoais toda informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável. Logo, todas as pessoas naturais são titulares de dados e, portanto, têm seus direitos protegidos pela LGPD. Isso só demonstra a extensão da aplicação da LGPD dentro de uma organização.

A LGPD integra um sistema legal de proteção à privacidade e dados pessoais formado pela Constituição Federal (art.5º, X), Lei de Acesso à Informação (Lei 12.527/11), Lei do Marco Civil da Internet (Lei 12.965/2014), Código de Defesa do Consumidor (Lei 8.078/90), Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei 5.452/43).

Os impactos da nova regulamentação já são sentidos pelos mais variados setores e organizações pelo país. Proliferam notícias em que a LGPD está no centro das atenções do Estado. Órgãos do Poder Judiciário, PROCONS, Senacon, MPF, MPT e a própria Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) produziram vasto conteúdo normativo e de controle desde a entrada em vigor da LGPD. A proteção de dados pessoais foi reconhecida como parte integrante dos direitos individuais fundamentais pelo STF, sendo vedado até mesmo ao legislador e ao Estado tornar vulnerável tal proteção. Por isso, é prioritário que as organizações estejam em conformidade com a nova legislação.

Para o compliance com a LGPD, não importa o tipo de negócio ou o tamanho do empreendimento, muito menos se lida ou não com um consumidor final. Diante deste cenário, as empresas precisam estabelecer um programa de privacidade e proteção de dados que seja bem estruturado, não se resumindo apenas a uma mera cópia documental de políticas e contratos. Além de procedural, a mudança precisa buscar a efetiva construção de uma cultura de privacidade organizacional.

LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

É indubitável que toda organização faz o tratamento de dados pessoais de seus colaboradores, prestadores de serviços, trabalhadores autônomos e eventuais, estagiários, aprendizes e terceirizados. Desde a edição da Lei 13.429/2017 que regulamentou os serviços terceirizados no Brasil e ampliou o tempo de contratação de trabalhadores temporários, estes são cada vez mais comuns em organizações no Brasil.

Em relação aos empregados, por exemplo, há tratamento de dados desde o processo seletivo até o armazenamento de documentos na fase pós-contratual. As regras que circundam tal tratamento devem incluir medidas adequadas para salvaguardar a dignidade e os direitos fundamentais do titular dos dados. A organização, por sua vez, deve manter a transparência e segurança no tratamento dos dados, impedindo a utilização destes para fins ilícitos e discriminatórios.

Independentemente da fase em que ocorre o tratamento de dados, seja a seleção, contratação ou rescisão contratual, é importante que nos procedimentos adotados pelas organizações sejam aplicados os princípios constitucionais aplicados ao Direito do Trabalho de forma não discriminatória e conjugada com os princípios da LGPD, especialmente quanto ao tripé finalidade, adequação e necessidade.

FASE PRÉ-CONTRATUAL

Especificamente na fase de recrutamento e seleção de empregados, os métodos e técnicas empregados por ocasião do recrutamento devem ser adequados, proporcionais e relacionados com a finalidade a ser alcançada, respeitando-se a vida privada do candidato mediante a exigência dos dados minimamente necessários para a seleção, evitando-se a seleção discriminatória.

Ademais, como nesta fase ainda não temos a relação de subordinação que preside o contrato de trabalho e cria indiscutível desequilíbrio entre as partes, o consentimento do candidato para as etapas do aludido processo é necessário e tem um peso diferenciado.

O candidato deverá ter conhecimento sobre (i) as informações de finalidade da coleta, forma e duração do tratamento dos seus dados; (ii) a identificação do controlador; (iii) seus direitos como titular; (iv) bem como todas as informações necessárias à compreensão do tratamento de dados. Além disso, deverá consentir de forma expressa e específica com o eventual compartilhamento de seus dados com outro agente de tratamento ou utilização para outro fim que não a seleção para vaga de emprego.

Havendo um resultado negativo da seleção, o candidato deverá consentir ainda sobre a possibilidade de manutenção do seu currículo em um banco de talentos da organização para contratações futuras, e por qual tempo, em respeito ao princípio da qualidade dos dados pessoais.

FASE CONTRATUAL

Na hipótese de resultado positivo do processo seletivo, com a contratação do candidato, este passará para fase de contratação. Aqui, os dados solicitados serão os mínimos necessários para a celebração do contrato de trabalho e o cumprimento das demais exigências legais por ambas as partes. Nesta fase, o consentimento será relativizado e solicitado apenas em situações singulares, já que o tratamento dos dados poderá ocorrer com fundamento em outras bases legais previstas na LGPD.

O procedimento de atendimento às solicitações dos titulares de dados deve contemplar o titular que mantém, ou manteve, relação de trabalho com a empresa, bem como deve estabelecer mecanismos de verificação da identidade do solicitante.

FASE PÓS CONTRATUAL

No que tange à fase pós-contratual, os dados pessoais cuja coleta decorreu do contrato de trabalho deverão ser armazenados pelos prazos legais previstos nas legislações setoriais, seja para cumprimento das obrigações contratuais e regulatórias ou para o exercício regular de direito em eventual processo judicial/administrativo.

Para se alcançar a conformidade à Lei Geral de Proteção de Dados, no caso de áreas de recursos humanos, deverá sempre se levar em conta o disposto na legislação trabalhista, além de algumas boas práticas, tais como: solicitar apenas os dados estritamente necessários para cada um dos processos existentes; garantir que os dados estejam corretos ou que possam ser retificados; armazenar os dados apenas pelo tempo necessário; garantir a integridade, confidencialidade e a segurança do banco de dados; criação de canais comunicação e informação para que os titulares de dados possam exercer seus direitos, dentre outros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como a LGPD impõe às organizações um compromisso de transparência ainda maior para com seus candidatos/empregados, deve-se informar as medidas técnicas e de segurança adotadas capazes de comprovar a adequação da organização e dos processos de tratamento, com o objetivo de mitigar riscos oriundos do descumprimento da legislação.

Com a entrada em vigor da lei, o empregado passa a contar com uma camada a mais de proteção legal, de forma que pode exercer os seus direitos de forma autônoma perante a empresa, ou mediante provocação das autoridades competentes. Isso significa uma oportunidade para que a organização entenda seus fluxos, revise seus processos internos, identifique e monitore seus pontos falhos, de forma a deixá-los em conformidade com a lei, fomentando uma nova cultura organizacional em proteção de dados e privacidade.

Ademais é uma excelente oportunidade para a organização também criar uma relação mais transparente com os empregados e demais colaboradores, possibilitando a implementação de um efetivo programa de compliance e o aumento de sua credibilidade e competitividade no mercado.

Como se vê, embora o comprometimento do RH seja fundamental para o sucesso de um programa de adequação, o presente tema ultrapassa os limites de atuação deste setor. Sem o envolvimento da alta administração, qualquer projeto de adaptação à LGPD provavelmente ficará aquém das expectativas razoáveis de compliance com a legislação.



Ana Carolina F. de Melo Brito - Sócia Revisora
anacarolina.brito@trigueirofontes.com.br



Fabiana Cicchetto - Advogada
fabiana.cicchetto@trigueirofontes.com.br

A GESTÃO DE TERCEIROS FRENTE À LGPD



Buscar a conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) tem sido um processo desafiador para empresas no Brasil. Além de as organizações precisam conhecer suas atividades internas de tratamento de dados pessoais e o impacto delas dentro de cada área de negócios, precisam ainda analisar a conformidade dos terceiros/parceiros junto à lei, de modo a se viabilizar a contratação dos serviços.

A matriz de responsabilidade prevista na LGPD tem como parâmetro a definição da posição do controlador ou operador na atividade que envolve tratamento de dados. O controlador é aquele a quem compete as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais. Já o operador é aquele que realiza o tratamento conforme as determinações do controlador, não possuindo poder decisório sobre os mesmos ou finalidades do tratamento.

Em termos de responsabilidade civil, tanto o controlador como o operador são obrigados a reparar eventual dano patrimonial, moral, individual ou coletivo causado a outrem em virtude do tratamento de dados pessoais. Além disso, a LGPD estabelece a responsabilidade solidária entre o controlador e o operador quanto ao tratamento de dados, bem como as hipóteses de excludentes de responsabilidade, a inversão do ônus da prova e o dano coletivo.

Nesse contexto, é essencial a gestão dos terceiros que tratam dados pessoais em nome do controlador, de modo a se garantir que as práticas de privacidade e proteção de dados, destes, estejam alinhadas com os riscos que as atividades de tratamento trazem aos titulares dos dados pessoais.

Para a implementação de um efetivo programa de *compliance*, a organização deverá avaliar os riscos e a definição do escopo dos serviços a serem terceirizados para somente então definir a gestão dos terceiros.

Daí porque é necessário primeiramente que a organização volte sua atenção para o espaço operacional do seu negócio; sua estratégia comercial e de dados; a estrutura de gestão e organização; sua cultura de proteção da informação; a estrutura existente de privacidade e proteção de dados, suas políticas, diretrizes, normas e procedimentos. Isso permitirá à empresa avaliar sua conformidade em relação às leis setoriais e regulamentações aplicáveis, identificando pontos prioritários de mudança.

Considerando o segmento de atuação, relevância e porte da organização, os riscos podem variar para cada parceiro/terceiro e conhecer estes riscos é indispensável para o direcionamento dos processos da seleção, contratação e monitoramento destes. É importante entender qual o risco que o terceiro pode trazer para a operação da organização, seja diante da quantidade de dados que o terceiro terá acesso ou do nível de criticidade destes, como dados sensíveis, de crianças e adolescentes, saúde, etc. Com a definição do risco, poderá se determinar qual o nível de controle de privacidade e proteção de dados pessoais deverá ser exigido deste terceiro, incluindo o que ele deverá apresentar como evidência destes controles.

Optando-se pela contratação do terceiro, o contrato deverá trazer regras claras quanto aos direitos, deveres e responsabilidades das partes e atividades exercidas por cada lado. Igualmente deverá haver o estabelecimento de cláusulas de indemnização face aos prejuízos que o terceiro possa vir a causar ao contratante. Além disso, é preciso refletir no contrato as obrigações deste parceiro/terceiro, de modo a garantir que não haverá tratamento que originou a relação contratual, que o operador (terceiro) comunicará ao controlador (contratante) caso haja qualquer incidente ou tratamento de dados irregular, dentre outras disposições.

Além disso, ambos os contratantes poderá estabelecer regras de boas práticas, mediante a implementação de ações educativas e desenvolvendo mecanismos internos de supervisão e mitigação de riscos. Ainda, por cautela, deve-se manter os registros das operações de tratamento de dados pessoais e de todas as comunicações relevantes que eventualmente possam contribuir para a mitigação ou evitar a ocorrência de um dano.

O processo de contratação de terceiros deverá levar em consideração a abordagem baseada em riscos, tomando por base a complexidade das operações de tratamento e a natureza dos dados do controlador (contratante), com a manutenção das evidências dos procedimentos executados pelo prazo regulatório, para eventuais análises internas da organização e auditorias. Todos os riscos identificados deverão ser mensurados quanto à probabilidade de ocorrência e impacto financeiro, jurídico e principalmente reputacional.

Vale salientar que todo o procedimento de avaliação da proteção de dados pessoais em terceiros deve ser aplicado não apenas no momento da contratação, mas da renovação contratual e encerramento da relação entre os agentes de tratamento de dados pessoais.

É fundamental que a organização que contrata serviços de terceiros, conheça os riscos associados e certifique-se de contratar parceiros que estejam engajados com a proteção de dados pessoais. As medidas de supervisão, prevenção ou mitigação devem ser proporcionais aos riscos identificados, assim como a maturidade de segurança da informação da empresa.

A gestão de terceiros, no que tange ao tratamento de dados pessoais, deve avaliar a aderência à LGPD como um todo, desde o cumprimento do ciclo de vida dos dados até sua finalização. Isso pode ser feito por meio de testes de conformidade, para se assegurar que as práticas de privacidade e proteção de dados estejam em consonância com os riscos que os tratamentos de dados oferecem aos seus titulares, ao controlador e ao terceiro operador.

A adoção de todos estes procedimentos não afastará a responsabilidade do controlador frente a ocorrência de um dano, mas poderá prevenir e mitigar os eventuais prejuízos, assim como comprovar o cumprimento do seu dever de prestação de contas sobre a condução das atividades aos tratamentos de dados pessoais, tal como exigido pela LGPD.



Fabiana Cicchetto - Advogada
fabiana.cicchetto@trigueirofontes.com.br

REFERÊNCIAS

(1) Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

REFERÊNCIAS

(2) Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;

REFERÊNCIAS

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

(3) Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

REFERÊNCIAS

(4) Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descharacteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. 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, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregado

REFERÊNCIAS

(5) Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

(6) Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

(7) Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

Io Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

REFERÊNCIAS

- (8) SEROA DA MOTTA, Ronaldo. É hora de um mercado de carbono? Apresentação. Empresa de Pesquisa Energética. 2021.
- (9) Artigo 17 do Protocolo de Quioto e Artigo 6 do Acordo de Paris.
- (10) BRITO, Ana Carolina F. de Melo. Créditos de Carbono, Migalhas, 7 nov. 2005.
- (11) FOREST TRENDS' ECOSYSTEM MARKETPLACE. The Only Constant is Change. State of the Voluntary Carbon Markets 2020. Second Installment Featuring Core Carbon & Additional Attributes Offset Prices, Volumes and Insights. Washington DC: Forest Trends Association, dezembro de 2020
- (12)<https://eaesp.fgv.br/centros/centro-estudos-sustentabilidade/projetos/programa-brasileiro-ghg-protocol>
- (13) BRITO, Ana Carolina F. de Melo. CARNEIRO, Pedro. Proprietários devem atentar para regularização ambiental. CONJUR, 17/09/2014. Disponível em:<https://www.conjur.com.br/2014-set-17/brito-carneiro-proprietarios-atentar-regularizacao-ambiental>
- (14) Tradução livre do inglês: Governança Ambiental, Social e Corporativa.
- (15) Seguindo a linha do sociólogo francês Pierre Bourdieu: "Por recursos ou poderes, Bourdieu entende mais especificamente o capital econômico (renda, salários, imóveis), o capital cultural (saberes e conhecimentos reconhecidos por diplomas e títulos), o capital social (relações sociais que podem ser revertidas em capital, relações que podem ser capitalizadas) e por fim, mas não por ordem de importância, o capital simbólico (o que vulgarmente chamamos prestígio e/ou honra). Assim, a posição de privilégio ou não-privilégio ocupada por um grupo ou indivíduo é definida de acordo com o volume e a composição de um ou mais capitais adquiridos e ou incorporados ao longo de suas trajetórias sociais."
- Disponível em:
- <http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?>
- (16) Lei federal nº 14.119, de 13 de janeiro de 2021.
- (17) Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005.
- (18) Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004
- (19) Decreto nº 10.534, de 28 de outubro de 2020

REFERÊNCIAS

(20) <https://www.tjpe.jus.br/-/tjpe-homologa-primeiro-acordo-de-nao-persecucao-penal-em-relacao-a-crime-ambiental-no-2-grau>

Enunciado nº 98: É cabível o oferecimento de acordo de não persecução penal no curso da ação penal, isto é, antes do trânsito em julgado, desde que preenchidos os requisitos legais, devendo o integrante do MPF oficiante assegurar que seja oferecida ao acusado a oportunidade de confessar formal e circunstancialmente a prática da infração penal, nos termos do art. 28-A da Lei nº 13.964/19. (Aprovado na 182ª Sessão Virtual de Coordenação, de 25/05/2020).

(21) (EDcl no AgRg nos EDcl no AREsp 1.681.153/SP, Rel. Min. Felix Fischer, Quinta Turma, j. 8.9.2020, DJe 14.9.2020

(22) AgRg no HC 575.395/RN, Rel. Min. Nefi Cordeiro, Sexta Turma, j. 8.9.2020, DJe 14.9.2020

(23) STF - RHC: 198981 SC 0299622-16.2020.3.00.0000, Relator: ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 23/03/2021, Data de Publicação: 24/03/2021

(24) STF - HC: 191464 SC 0103089-52.2020.1.00.0000, Relator: ROBERTO BARROSO, Data de Julgamento: 11/11/2020, Primeira Turma, Data de Publicação: 26/11/2020

AUTORES

Ana Carolina F. de Melo Brito

anacarolina.brito@trigueirofontes.com.br

Andiara Cristina Freitas

andiara.freitas@trigueirofontes.com.br

Daniela Moreira Sampaio Ribeiro

daniela.ribeiro@trigueirofontes.com.br

Daniela Rondinelli

daniela.rondinelli@trigueirofontes.com.br

Fabiana Cicchetto

fabiana.cicchetto@trigueirofontes.com.br

Fábio Henrique Catão de Oliveira

fabio.catao@trigueirofontes.com.br

Mariana Vianna Martinelli

mariana.martinelli@trigueirofontes.com.br

DIAGRAMAÇÃO

Gabriela Queiroga

ISBN

TRIGUEIRO FONTES

ADVOGADOS



 www.trigueirofontes.com.br

 +55 11 3555-0255

 @trigueirofontesadvogados

 Trigueiro Fontes Advogados

 @trigueirofontesadv