Coordenação Ana Paula Terra Caldeira

Autoras e revisão geral Ingrid Bandeira Santos, Maristela Miglioli e Monalisa Marques

AUTORAS

Alessandra Ganz Alessandra Souza Andressa Alvares **Ana Beatriz Franzero** Ana Carolina Veloso Ana Eliza Jácome Ana Luiza Mendonça Bruna Bouissou Bruna Toniolo Camila Chicaroni Camila Sabino Clarissa Viana Cristina Milagres **Danielle Cavalcante** Fernanda Dolabella Fernanda Santiago Gabriela Salazar Giuliana Bonilha Glaucia Ferreira Helena Virgili Isabel Franco Isabella Aragão Izabelle Schirmer Janaina Samogim Julia Maurizi Juliana Bayeux Juliana Hansen Lais Antunes Leandra Guimaraes Lívia Peixoto Lorena Serraglio Luanna Vieira Luciana Tolentino Luiza Vidal Maíra Konrad Mariana Souza Mariana Gonçalves Mariana Viotti Natasha Hinata Pâmella Souto Paula Isac Paula Novaes Renata Guimarães Sara Guimarães Silvia Pellegrini Stefania Masetti Svetlana Miranda Talita Myreia **Tatiana Lima** Victoria Almeida

Março 2020 Série Profissionais Azevedo Sette 2ª edição Especial Mês da Mulher Azevedo Sette **ADVOGADOS**

MÊS DA MULHER | SÉRIE PROFISSIONAIS AZEVEDO SETTE SEGUNDA EDIÇÃO

Seleção e organização: Ana Paula Terra Caldeira

Produção e Projeto Gráfico: Camila D. Passos, Jennifer Matias dos Santos, Tatiana H. Lau Cintra

Revisão: Ingrid Bandeira Santos, Maristela Ferreira de Souza Miglioli, Monalisa Marques

Caldeira, Ana Paula Terra

Série Profissionais Azevedo Sette - Vol. II - 1ª edição - Brazil, 2020

Todos os direitos desta edição são reservados a:

Azevedo Sette Advogados

www.azevedosette.com.br faleconosco@azevedosette.com.br

Esta é uma comunicação privada do Azevedo Sette Advogados com objetivo de informar seus clientes e advogados sobre temas jurídicos recentes e relevantes. Este livro tem caráter exclusivamente informativo, não consistindo em qualquer tipo de consultoria ou orientação legal, que deve ser fornecida pessoal e individualmente por advogados. O Azevedo Sette Advogados não se responsabiliza por decisões tomadas com base neste livro.



SUMÁRIO

#1. A reforma tributária e o retorno da tributação de lucros e dividendos Luiza Vidal Vago e Paula Novaes Silva	
#2. O Brasil rumo à OCDE e o fornecimento responsável de minério Gabriela Salazar	Pág. 09
#3. O WhatsApp e as relações de trabalho Luanna Vieira de Lima Costa, Lais Marques Antunes e Mariana Gonçalves	Pág. 12
#4. Compliance e o assédio no ambiente de trabalho Isabel Franco, Glaucia Ferreira, Ingrid Santos, Juliana Bayeux e Giuliana Bonilha	Pág. 14
#5. O conflito da tributação de software – ICMS ou ISSQN? Ana Eliza Jácome, Pâmella Souto Pires e Izabelle Lauar Schirmer	Pág. 18
#6. Mulheres, Privacidade e Internet: autodeterminação e proteção dos dados	Pág. 20
pessoais Lorena Pretti Serraglio, Camilla Chicaroni, Isabella Aragão e Bruna Toniolo	
#7. Tax Woman: a desigualdade de gênero na tributação Maíra Konrad	Pág. 23
#8. A arbitragem como solução de conflitos no inventário Monalisa Marques	Pág. 27
#9. Por que o setor de infraestrutura precisa de mulheres? Bruna Bouissou, Ana Beatriz Franzero e Victoria Almeida	Pág. 30
#10. Competências da próxima década: as soft skills como nova ferramenta de performance Ana Carolina Veloso e Fernanda Santiago	Pág. 33
#11. Conciliação administrativa em matéria ambiental: por que não? Svetlana Miranda	Pág. 37
#12. Tributação das Pessoas Jurídicas na prestação de serviços intelectuais Clarissa Viana e Julia Maurizi	Pág. 39
#13. Lugar de mulher é Silvia Pellegrini Ribeiro, Juliana Petrella Hansen e Beatriz de Paula	Pág. 42
#14. Who run the world? Girls? Gender gap e os conselhos de administração Ana Luiza Mendonça e Mariana Viotti	Pág. 50
#15. A impossibilidade de cumulação de cláusula penal moratória e compensatória Talita Myreia Alves da Silva	Pág. 54
#16. Dispute Boards em contratos administrativos como instrumento eficiente para antecipar a solução de potenciais conflitos Helena Virgili	Pág. 57
#17. Transação tributária como medida de redução do Contencioso Tributário Janaína Cristina Oliveira Lopes Samogim e Maristela Ferreira de Souza Miglioli	Pág. 60
#18. A Mulher e o Código Civil Tatiana Lima e Sara Guimarães	Pág. 64
#19. Breves comentários à Lei de Liberdade Econômica Natasha Hinata e Alessandra Souza	Pág. 66



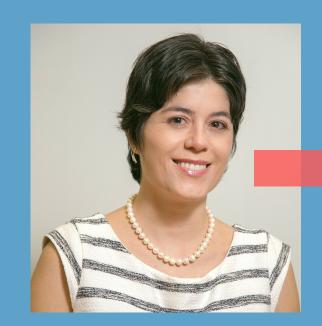
SUMÁRIO

#20. A nova Lei de Franquias e a Lei de Locações Alessandra Ganz	Pág. 69
#21. Novo marco legal das franquias: visão geral Danielle Cavalcante e Stefania Masetti	Pág, 72
#22. O que é o que é: Separa-sem-Separar? Leandra Guimarães e Luciana Tolentino	Pág. 74
#23. Fashion Law: O Direito que está ditando o mundo da moda Paula Isac	Pág. 78
#24. Redes Sociais e relações de trabalho Luanna Vieira, Fernanda Dolabella e Cristina Milagres	Pág. 81
#25. Produtividade em tempos de trabalho remoto Renata Silva Guimarães e Andressa Alvares Costa	Pág. 83

PREFÁCIO



Se te oferecem um assento em um foguete, não pergunte qual assento. Apenas embarque! Sheryl Sandberg



Por Ana Paula Terra Caldeira

Isso que é diversidade bonita de se ver. 52 profissionais, das mais diversas áreas do escritório, entre sócias, advogadas e estagiárias, mães, esposas e filhas, escrevendo sobre os mais variados temas atuais e relevantes para o mundo empresarial.

Essa é a segunda edição de uma coletânea de artigos sobre temas jurídicos atuais publicados no mês de março em homenagem, respeito e reconhecimento da força e poder feminino.

A obra é resultado de um trabalho coletivo que busca valorizar o conhecimento e capacidade técnica de nossa equipe feminina, que hoje representa cerca de 54% do quadro jurídico do Azevedo Sette, destacando cada profissional no seu ramo de atuação.

Fico muito feliz em estar ao lado de tantas excelentes profissionais que aceitaram contribuir nesse projeto e compartilham da jornada no mundo dos negócios. Já avançamos muito e vamos ainda mais longe juntas!

Ana Paula é sócia da área Societária e Fusões & Aquisições e coordenadora do projeto

VAMOS FALAR A VERDADE A reforma tributária e o retorno da tributação de lucros e dividendos

A história é tão antiga quanto complexa: a tributação excessiva e indireta sobre o consumo, sobre a renda oriunda do trabalho versus rendas de capital, o baixíssimo senso de retorno do contribuinte brasileiro, enfim, a famigerada alta carga tributária brasileira.

Eis que, no âmbito da propagandeada reforma tributária, sobre a qual o Governo Federal e o Congresso Nacional vêm fazendo grandes promessas para 2020, voltou à tona um assunto polêmico, capaz de gerar calorosos debates e temores de aumento da carga tributária: a tributação dos lucros e dividendos pagos ou creditados por pessoas jurídicas brasileiras.

Hoje, no Brasil, o lucro apurado é tributado apenas na pessoa jurídica. Isso significa que apenas a pessoa jurídica da qual o lucro se originou é que suporta os tributos sobre esse rendimento. Para os beneficiários rendimento (sócios ou acionistas que recebem, respectivamente, lucros dividendos) encontra-se em vigor uma isenção do imposto de renda.

Importante entendermos um pouco o contexto histórico dessa tributação, as razões de ser da isenção, as principais propostas para retorno da tributação e os efeitos desse retorno. A seguir, nos propomos a fazer breve reflexão crítica sobre o assunto, sem pretensão de esgotarmos a matéria.

A isenção teve início com a edição da Lei nº 9.249/95 que, além de outras providências, estabeleceu, no *caput* do seu artigo 10, a isen-

Por Luiza Vidal Vago e Paula Novaes Silva

ção tributária dos lucros e dividendos pagos ou creditados pela pessoa jurídica, até então tributados à alíquota de 15%. A norma produziu efeitos a partir de 1º de janeiro de 1996 e não possui restrições quanto aos beneficiários, podendo ser pessoa física ou jurídica, residente no Brasil ou no exterior.

A referida isenção tributária teve como substrato a Teoria do Gotejamento, chamada também de *trickle down*. Segundo esta teoria, que visava estimular o crescimento econômico, a redução da tributação, por meio da concessão de desonerações a empresas e indivíduos situados no topo da pirâmide social, geraria efeitos benéficos a toda a sociedade, uma vez que ampliaria o consumo e os investimentos, contribuindo para a geração de empregos (efeito cascata).

A medida também teve, como pano de fundo político-econômico, o fomento ao investimento e atração de capital estrangeiro.

Entretanto, alguns estudos recentes apontam que a instituição da isenção do imposto de renda sobre lucros e dividendos não teria gerado os efeitos esperados, além de estar em descompasso com práticas modernas de tributação adotadas em outros países.

Um olhar sobre a experiência de outros países – com a ressalva de que dados comparativos não podem ser analisados de forma superficial ou isoladamente – pode ser útil no estudo do tema.

Um dado tem sido amplamente divulgado pela mídia especializada: segundo estudo do Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) publicado em abril de 2019, a isenção em questão encontra poucos paralelos com práticas de países membros da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico): apenas Eslováquia e Estônia não tributam os lucros e dividendos pelo imposto de renda, tal como o Brasil.

Em compensação, o mesmo estudo pondera que, na maioria dos países analisados, outras fontes de rendimento, que não o trabalho (chamados de rendimentos de capital), também recebem tratamento mais favorável e, mais importante, a tributação do lucro das empresas, pelo imposto de renda, é inferior à brasileira.

Fato é que o tema está em voga e é parte crucial de recentíssimas discussões do Congresso Nacional.

Inclusive, antes da apresentação da proposta de reforma tributária, no âmbito das discussões pertinentes à Medida Provisória nº 898/19, foi sugerida, pelos parlamentares, a reintrodução da tributação de lucros e dividendos pagos ou creditados pelas pessoas jurídicas a outras pessoas jurídicas e/ou pessoas físicas, sob a forma de retenção na fonte, à alíquota de 15%, como forma de compensar o impacto orçamentário decorrente do pagamento do 13º salário aos

beneficiados do programa social "Bolsa Família. A proposta mantém a isenção sobre os lucros distribuídos por microempresas e empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional.

Em outra frente, o Projeto de Lei nº 3.061/19, do Senado Federal, também cogita a reintrodução da tributação sobre lucros e dividendos na modalidade de retenção na fonte, calculado à alíquota de 15% e sendo considerado antecipação da tributação definitiva.

Até Proposta de Emenda Constitucional já foi envolvida no assunto, esta sim diretamente relacionada à reforma tributária. Tramita na Câmara de Deputados a PEC nº 128/19, que prevê a volta da tributação de lucros e dividendos distribuídos, em contrapartida a uma série de mudanças na tributação, dentre as quais a redução da alíquota do imposto de renda da pessoa jurídica e das contribuições incidentes sobre a folha de pagamentos. Neste caso, a proposta é de uma tributação que aumente progressivamente: nos dois primeiros anos de vigência a alíquota seria de 4% e, do terceiro ao sexto ano, haveria um aumento anual de 4%, até atingir o patamar de 20%. A propósito, nesta proposta a tributação seria definitiva.

Não é obrigatório, vale ressaltar, que a volta da tributação ocorra via Emenda Constitucional, uma vez que o assunto pode ser tratado pela via da legislação ordinária.

Defensores da manutenção da isenção tributária dos lucros e dividendos pagos ou creditados pela pessoa jurídica argumentam que a volta da tributação acarretaria em bis in idem, sob a fundamentação de que os lucros já teriam sido plenamente tributados à época da incidência do imposto de renda da pessoa jurídica.

Por outro lado, aqueles que argumentam em



PAUTA TRIBUTÁRIA

favor da volta da tributação explicam que, embora se trate dos mesmos entes tributantes, o contribuinte é diverso, já que a obtenção de lucros é tributada em nome das pessoas jurídicas e a distribuição dos dividendos em nome dos sócios ou acionistas (beneficiários).

Se a tributação de lucros e dividendos vier a se tornar uma nova realidade no cenário nacional, é imprescindível que ocorra em conjunto com outras alterações, visando promover, no mínimo, a manutenção da atual carga tributária – já muito onerosa – ou, num cenário mais otimista, faça parte de um esforço para a redução da carga tributária e incentivo do crescimento econômico nacional.

Cogitar-se da mera revogação da isenção atual sobre os lucros e dividendos pagos ou creditados resultaria somente no aumento da carga tributária brasileira, sem nenhuma aparente compensação.

Ora, o modelo atual brasileiro, de alta carga tributária e baixíssimo retorno social, encontra-se comprovadamente esgotado, podendo a ele ser atribuída, dentre outros fatores, a crise na economia brasileira de 2015, da qual tem sido tão caro nos recuperarmos

Luiza e Paula são advogadas da área Tributária Azevedo Sette em nosso escritório de Belo Horizonte



MINÉRIO EM PAUTA O Brasil rumo à OCDE e o fornecimento responsável de minério

A Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) foi criada em 1961 e, atualmente, reúne 36 países membros. O "Clube dos Ricos", como é comumente apelidada a organização, representa um fórum global em que os países membros concentram esforços para enfrentar os desafios econômicos, sociais e ambientais que se apresentam no mundo.

Fato é que o Brasil deseja fazer parte deste seleto grupo: o País apresentou sua solicitação de ingresso em 2017 ainda na gestão Temer e o atual governo demonstra interesse em consolidar esta admissão.

A lista de benefícios é atrativa: para o Brasil, integrar a OCDE equivaleria a receber um "selo de qualidade" e ganhar confiabilidade aos olhos de investidores nacionais e estrangeiros. Em outras palavras, pode-se dizer que a equação de adição do Brasil à lista de membros da OCDE resultaria em ganhos comerciais e avanços econômicos robustos para o País.

Contudo, para obter sua aprovação a este Clube, O Brasil deve se adequar a diversos padrões, inseridos, por exemplo, na agenda econômica, social, ambiental e comercial que são objeto de diferentes instrumentos normativos emitidos pela OCDE (vinculantes e não vinculantes) - alguns em relação aos quais o Brasil, inclusive, já figura como parte (ainda que na condição de país não-membro).

Por Gabriela Salazar

Sob este contexto, a agenda minerária ganha destaque no âmbito da Recomendação OECD/LEGAL/0386 ("Recomendação"), por meio da qual é proposto pela Organização um Guia de Auditoria para Cadeias Responsáveis de Fornecimento de Minérios oriundos de Áreas de Conflito e Alto Risco.

De acordo com a OCDE, o objetivo desta Recomendação é auxiliar empresas a adotarem práticas de respeito aos direitos humanos e incentivar a transparência no âmbito das cadeias de fornecimento de minérios, de modo a evitar que a extração e o comércio de minérios sejam fonte e/ou incentivadora de conflitos, abusos aos direitos humanos e insegurança. O Guia de Auditoria, objeto da Recomendação, disponibiliza às empresas um "pacote completo" de medidas e ações aplicáveis à cadeia de fornecimento de minério para subsidiar práticas em favor de um desenvolvimento seguro e pacífico.

Em expresso reconhecimento de que abusos a direitos humanos advindos de processos de extração, transporte e comércio de minérios, especialmente perpetrados contra crianças e mulheres, não podem ser tolerados, a OCDE recomenda aos países em adesão que:

- Ativamente, promovam e divulguem necessidade de observância do Guia Auditoria pelas empresas que operam em seus territórios, ao longo da cadeia comercial do minério e que recebam produção mineral de áreas de alto risco e afetadas por conflitos, de forma a garantir que esses players atuem com respeito aos direitos não incentivem conflitos humanos, contribuam desenvolvimento para 0 sustentável e efetivo.
- Adotem medidas para, ativamente, apoiarem a **(II)** integração dos 5 Passos de Auditoria para Cadeias de Fornecimento de Minério aos sistemas de gestão das empresas que operam em seus territórios;
- (III) Garantam a mais ampla divulgação do Guia de Auditoria e sua efetiva e ativa implementação por outros stakeholders no País, incluindo profissionais, associações instituições financeiras e sociedade civil organizada.

Em nível internacional, a preocupação com a responsabilidade na cadeia de fornecimento de minério ganha contornos palpáveis.

Nos EUA, o Dodd-Frank Act, em sua seção 1502, determina que companhias abertas norte-americanas demonstrem seus esforços para garantir que os recursos minerais advindos da República Democrática do Congo países adjacentes não propiciam o enriquecimento de quaisquer envolvidos em conflitos armados. Novas regras adicionais, noticiadas para começarem a valer em 2021, determinarão a todas as empresas baseadas nos EUA que reportem suas obrigações de auditoria ao longo da cadeia de fornecimento de ouro, tântalo, tungstênio e estanho para garantir que essas operações comerciais não resultem em financiamento de guerras e violações a direitos humanos³.

França, Holanda e a própria União Europeia dispõem de regulações semelhantes. E o mercado já se movimenta para encontrar soluções que permitam aos diferentes atores da cadeia comercial garantir que os recursos minerais fornecidos foram explorados de maneira responsável. Nessa linha, empresas alemãs e britânicas (em discussões inclusive com a Apple) estão desenvolvendo sistemas de blockchain que permitirão às empresas rastrearem a cadeia de produção dos minérios.

Em breves palavras, a aplicação de blockchain a este contexto representa o uso de um database ou plataforma em que informações relevantes sobre o recurso mineral são gravadas de maneira definitiva (alterações por bloco de dados são muito difíceis de serem realizadas). Para além de dados quanto a características físicas do minério (peso e pureza, por exemplo), certificados de produção responsável e de origem do minério são também inseridos na plataforma validados ao longo da cadeia de fornecimento. Tais informações são "linkadas" ao lote físico do minério por meio de bar codes ou tags especificamente projetadas para acesso por parte dos diferentes compradores.

A Google registrou expressamente seus esforços no rastreamento de sua cadeia de suprimento de minério: para tanto, se juntou em 2018 a outras empresas (como a Volkswagen), todas membros da Responsible Minerals Initiative, em prol do lançamento de uma plataforma que possibilite rastrear a cadeia de suprimento de minérios de ponta a ponta. A Tiiffany & Co, por sua vez, oferece consumidores informações aos rastreamento dos diamantes adquiridos, ao passo que o grupo De Beers anunciou, em 2018, o desenvolvimento de projetos de blockchain para exame da responsabilidade de suas próprias cadeias de fornecimento de diamantes.

A utilização de blockchain apresenta inegáve-



is desafios e não constitui resposta para todos os problemas que o setor enfrenta no que se refere ao rastreamento da cadeia de produção/fornecimento de minério para verificação de padrões de respeitabilidade a direitos humanos ao longo do fluxo da cadeia mineral. Sem prejuízo, o desenvolvimento da tecnologia esses fins contribui para significativamente para a transparência do processo de averiguação e auditoria dos processos de extração, transporte e comércio de minérios.

O Brasil figura dentre os países não-membros da OCDE que aderiu à Recomendação OECD/ LEGAL/0386.

E, em relação aos diamantes brutos, o País já avançou. Marcados por um contexto histórico de conflitos em suas áreas de origem (notadamente na África), em que o comércio contribuiu diamantes de para financiamento de armas, diversos países produtores e comerciantes colocaram em prática um sistema mundial de certificação produzidos diamantes comercializados legalmente. Trata-se Sistema de Certificação do Processo de Kimberley, implementado no Brasil por meio da Lei Federal nº. 10.743/2003 e que atribui à Nacional de Agência Mineração competência para emissão deste Certificado.

Contudo, a par do progresso verificado em relação aos diamantes, pode-se dizer que os direção avanços do Brasil na implementação e prática da Recomendação OECD/LEGAL/0386 ainda são tímidos.

Embora as recomendações da OCDE não sejam vinculantes, existe, por definição da

própria organização, a expectativa de que os países aderentes a estes instrumentos legais farão o máximo ao seu alcance integralmente implementarem as recomendações em seus territórios.

É inegável que o caminho para ser aceito na Organização é árduo e, para tanto, o Brasil deverá ser avaliado no papel e na prática, o significa que diversas políticas que brasileiras serão criteriosamente examinadas por representantes da OCDE e a organização poderá solicitar certas adequações ao País.

No que diz respeito à necessidade da análise das cadeias de fornecimento de verificação minérios para de sua responsabilidade e respeito aos direitos humanos, o Brasil precisa avançar muito especialmente se deseja vestir a camisa da Organização.

A perspectiva é, ao menos, positiva. Em Ofício datado de 25.02.2020, a OCDE estabeleceu parceria com a Agência Nacional de Mineração para a revisão da regulação e governança do setor mineral no Brasil.

A cooperação entre a Organização e a Agência é recebida com louvor pelo setor mineral, notadamente frente à expectativa de que as melhores práticas internacionais sejam incorporadas ao arcabouço regulatório e de governança mineral brasileiro.

Não se sabe quais temas serão enfrentados e discutidos pela OCDE e pela ANM. Sabe-se, contudo, que dentre as melhores práticas internacionais, o respeito aos direitos humanos deve ser a principal bandeira e o Brasil, como grande potência mineral, deve está pronto para levantá-la.

Gabriela é advogada da área de Direito Minerário Azevedo Sette em nosso escritório de Belo Horizonte



O WHATSAPP e as relações de trabalho

A Revolução Tecnológica transformou a forma interação social, propiciando comunicação por meio de aplicativos de mensagens instantâneas entre pessoas de qualquer parte do mundo, permitindo a troca de textos, fotos, vídeos e diversas outras mídias de forma prática e rápida.

No Brasil, o aplicativo que vem sendo mais utilizado é o WhatsApp, que se tornou, para muitas pessoas, a principal ferramenta de interação com familiares, amigos e colegas de trabalho.

Em sede trabalhista, o mais próximo que há sobre o assunto é o artigo 6° da CLT, que traz em seu bojo a equiparação entre "o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego".

Em razão da crescente utilização dessa ferramenta por parte dos empregados e empregadores, diversas são as discussões jurídicas em torno dos efeitos que ele produz e/ou pode vir a produzir no âmbito das relações de emprego, exigindo-se das partes envolvidas a necessidade de se ter maior clareza com relação às limitações que devem ser estabelecidas para o seu uso.

No que diz respeito ao atributo "jornada de trabalho", os empregadores devem atentar ao fato de que as trocas de mensagens via WhatsApp podem implicar no aumento da carga de trabalho e a configuração de labor extraordinário, servindo inclusive como meio de prova em processos judiciais.

Por Laís Marques Antunes, Luanna Vieira de Lima Costa e Mariana Gonçalves de Souza

Recomendável, assim, que a troca de mensagens através desse aplicativo siga o rigor observado nas outras formas de comunicação adotadas no ambiente de trabalho.

É fundamental a criação de regras que busquem restringir a comunicação fora da jornada contratual

com limitação dos horários em que o trabalhador deva permanecer disponível para responder às demandas da empregadora.

Também premente a necessidade de atenção dos empregadores àqueles empregados que não se sujeitam à fiscalização do horário contratual, em razão da natureza externa de suas atividades. A troca de mensagens realizada com os superiores hierárquicos pode configurar controle de jornada, atraindo a aplicação do Capítulo II da CLT, que dispõe sobre a duração do trabalho para empregados em atividades privadas.

Outrossim, deve ser assegurado aos empregados o direito de se recusarem a responder eventuais mensagens de fora WhatsApp recebidas do horário contratual e, principalmente, durante o gozo

de suas folgas e férias, sob pena de se comprometer inclusive o "direito à desconexão", que, embora não possua previsão legal, a Jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas já vem considerando-o como providência indispensável à garantia da higidez física e psíquica do trabalhador.

Importante ainda esclarecer que o empregador não pode exigir do empregado a utilização do WhatsApp em seu aparelho pessoal e tampouco a compra de aparelho compatível com essa tecnologia. Caso deseje atribuir caráter obrigatório à utilização do aplicativo na comunicação virtual empresária, caberá ao próprio empregador fornecer o aparelho e a conexão com a Internet necessária.

Para zelar pela correta utilização do WhatsApp, recomenda-se ainda a criação de regras claras e formais, com a inclusão do tema em regulamentos ou manuais internos, dando-se ciência do que é ou não permitido no repasse de mensagens e informações (em linha com o código interno de ética e conduta) e das medidas cabíveis em caso de descumprimento.

Os grupos de WhatsApp corporativos devem tratar com exclusividade de assuntos relacionados ao trabalho, principalmente quando há participação efetiva de membros da liderança. Tais grupos devem ser encarados como salas de reunião digital; se possível, com interação limitada ao horário comercial. Brincadeiras e piadas não devem fazer parte do grupo profissional.

Sugere-se inclusive a criação de perfil específico que permita a identificação visual corporativa do grupo.

Por fim, em razão do nível de informalidade possibilitado pelo WhatsApp, que se revela no uso de linguagem coloquial, de "emoticons" e da possibilidade de exploração de aspectos não-verbais da comunicação, tais como tom e volume de voz, empregados e empregadores devem ter cuidado no tratamento dirigido de uns aos outros. Brincadeiras e o uso de imagens que possam vir a ser interpretadas erroneamente pelo interlocutor não devem ser permitidas ou usadas, podendo configurar a prática de ato ilícito (divulgação de imagens não autorizadas, cyberbullying, agressões etc.), passível de pedido de indenização por danos morais e/ou materiais a ser formulado pelo ofendido contra o empregador.

Luanna é sócia, Laís e Mariana são advogadas da área Trabalhista Azevedo Sette em nosso escritório de Belo Horizonte



COMPLIANCE e o assédio no ambiente de trabalho

Cada vez mais é possível perceber a frequência com que filmes, séries, livros, revistas e mídias sociais abordam o assédio moral e sexual. Com o aumento exponencial desses veículos de comunicação versando sobre o assunto, o tema está cada vez mais em pauta na sociedade. O assédio, infelizmente, ocorre nos mais diversos lugares, não estando o ambiente de trabalho, portanto, imune à sua ocorrência.

Caracterização do assédio

Antes de mais nada, é válido conceituar brevemente assédio moral e sexual. No Brasil, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) entende assédio moral como a "exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades". Ele pode se manifestar de diversas formas, incluindo "comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho"[1].

Por sua vez, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Convenção 190 de junho de 2019, indica que, no mundo do trabalho, violência e assédio sexual são caracterizados por uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ameaças, sejam ou uma ocorrência única ou repetida, que visem a, impliquem ou provavelmente resultem em danos físicos, psicológicos, sexuais econômicos, incluindo violência de gênero. Adicionalmente, explica a Convenção que a expressão "violência e assédio com base no

Por Isabel Franco, Glaucia Ferreira, Ingrid Santos, Juliana Bayeux e Giuliana Bonilha

gênero" significa o comportamento direcionado a pessoas em razão do sexo ou gênero, ou que afeta pessoas de um determinado sexo ou gênero desproporcionalmente[2].

É importante deixar claro que o assédio moral e sexual não ocorre apenas em face das mulheres. Entretanto, o número de pessoas do gênero feminino que passa por essa situação é muito superior quando comparado à quantidade de homens. De acordo com uma pesquisa divulgada em 2018, 65% das entrevistadas informaram já ter sofrido assédio moral, enquanto que apenas 35% dos homens relataram ter vivenciado essa circunstância[3]. Por essa razão, optamos aqui por tratar do assédio no trabalho cometido apenas em face da mulher, mesmo porque março é o mês da mulher!

A pesquisa "Chega de Fiu-Fiu" [4], realizada em 2013 pela Organização "Think Olga", apresentou dados sobre assédio sexual contra a mulher e concluiu que 33% das 7762 mulheres participantes já receberam "cantadas" no trabalho. Sendo possível selecionar mais de uma opção, os números mostram que 21% das mulheres receberam "cantadas" indiscretas de um colega de trabalho, 14% de um cliente, 13% de um superior e 9% de um funcionário.

Aqui, entende-se por cantada não apenas um elogio que enaltece as qualidades de forma positiva, mas um comentário pejorativo e que cause constrangimento.

O assédio no ambiente de trabalho, além de poder causar danos gravíssimos às vítimas, sejam eles físicos e/ou psicológicos, também pode trazer consequências negativas para a imagem e reputação de empresas ou entidades. Como um exemplo podemos citar o caso de um grande banco que foi condenado a pagar indenização por danos morais a uma bancária, que, em determinada reunião, recebeu a orientação de que teria que alcançar as metas do banco "nem que fosse necessário rodar bolsinha na esquina"[5].

Medidas para prevenir e mitigar riscos

Nesse contexto, é importante que organizações se preocupem em evitar que comportamentos inadequados ocorram em suas dependências ou sejam praticados contra seus colaboradores. O Compliance pode desempenhar um papel fundamental nessa situação. Parte importante de um programa de Compliance é a elaboração de código de conduta que reflita os princípios norteadores da empresa e que estabeleça regras mínimas e claras sobre convivência entre os membros de todos os graus hierárquicos e de relacionamento clientes e público com externo.

O código de conduta, portanto, é uma ferramenta adequada para abordar o assédio moral e sexual, sendo um meio apropriado para exemplificar comportamentos que não serão tolerados. Além dos princípios, valores e regras da empresa, outro ponto essencial a ser previsto são as consequências das eventuais violações. É preciso deixar claro a todos os colaboradores, por exemplo, que eventuais casos de assédio serão investigados

e, se confirmados, serão punidos de forma adequada e exemplar.

Além do código de ética e conduta, a empresa pode promover uma cultura antiassédio na execução de treinamentos para os colaboradores e, se pertinente, também para eventuais expatriados que venham trabalhar no Brasil (os quais, devido a diferenças culturais, podem praticar atos que serão interpretados pelos colaboradores locais como inadequados) e terceiros com que a empresa se relaciona. Treinamentos são importantes para convencimento e absorção completa das informações do código de conduta. Ademais, são elementos fundamentais para o desenvolvimento e propagação da cultura da empresa.

Outra ferramenta de extrema importância é a manutenção de um canal de denúncias anônimo, independente e, de acordo com as melhores práticas, externo. Canais de denúncia possibilitam que colaboradores, e até mesmo o público externo, reportem quaisquer comportamentos inadequados que perceberem. Além disso, são importantes para fornecer orientações e ajuda sobre como proceder em situações concretas. Os números demonstram que o canal de denúncias é um mecanismo bastante efetivo. Segundo reportagem de 2018, a empresa Duratex, que possui um canal de denúncias desde 2012, indicou que, dos 3.729 reportes feitos até então, 16,67% eram relativos a assédio moral ou sexual[6].

A importância de dizer (e de aceitar) o "NÃO"

No código de conduta e nos treinamentos, é importante deixar claro que a empresa não tolerará qualquer comportamento invasivo e de assédio. É interessante, por outro lado - e essa é uma questão que não costuma ser abordada - que se reforce, no código, nos treinamentos e na convivência diária entre colaboradores, a importância de a mulher se sentir livre e confortável para dizer "não".

Uma questão percebida na cultura brasileira é que, na nossa sociedade, normalmente há uma dificuldade em dizer e ouvir "não". O brasileiro, muitas vezes, encara a simples recusa de um convite, por qualquer razão que seja, como um comportamento grosseiro. No caso de assédio, percebe-se, em algumas situações, que as mulheres, quando não desejam aceitar determinado convite, não se sentem confortáveis em dizer um "não" simples e direto e acabam recorrendo a justificativas para não soarem grosseiras. Entretanto, esse fato pode levar consequências desagradáveis, culminando com a denúncia do colega por assédio.

Imagine-se, por exemplo, que um homem convide sua colega de trabalho para um jantar e ela, com receio de ser rude, procure maneiras de se esquivar da programação dando desculpas, como "hoje eu não posso", "já combinei de sair com uma amiga". Nesse caso, pela ausência de clareza da sua falta de interesse em tal convite, pode ser que o continue insistindo homem com convites, criando situações repetidas e desagradáveis para a mulher.

Em cenário distinto, em que a convidada use o "não" direto, é possível que, pela perspectiva de quem convida, o "não" seja interpretado como um jogo de sedução, e não uma real recusa ao convite, como se a mulher, ao dizer "não", na verdade quisesse aceitar o convite, mas não no primeiro momento. É importante pessoas que convidam que as conscientizem de que, uma vez que a convidada diz "não", as investidas devem imediatamente cessar.

É claro que a situação não é tão simples ou "preto no branco". Afinal, muitas vezes o assédio é cometido por um superior hierárquico. Nessas hipóteses, é possível que a subordinada, com receio de que uma resposta negativa influencie de alguma maneira seu trabalho ou posição na empresa, procure maneiras de se esquivar do convite, sem, no entanto, manifestar de forma clara sua falta de interesse. Cenários do tipo podem ser ilustrados no código de conduta e nos treinamentos aplicados pela empresa. É promover difundir importante е а conscientização em todos os membros da organização relativamente comportamentos que são inaceitáveis.

interação pessoal entre indivíduos conectados pelo ambiente de trabalho, é importante que as pessoas dialoguem, manifestem seu interesse (ou falta deste) da forma mais clara possível e que também, pelo lado de quem convida, haja maior sensibilidade para interpretar "não" como não.

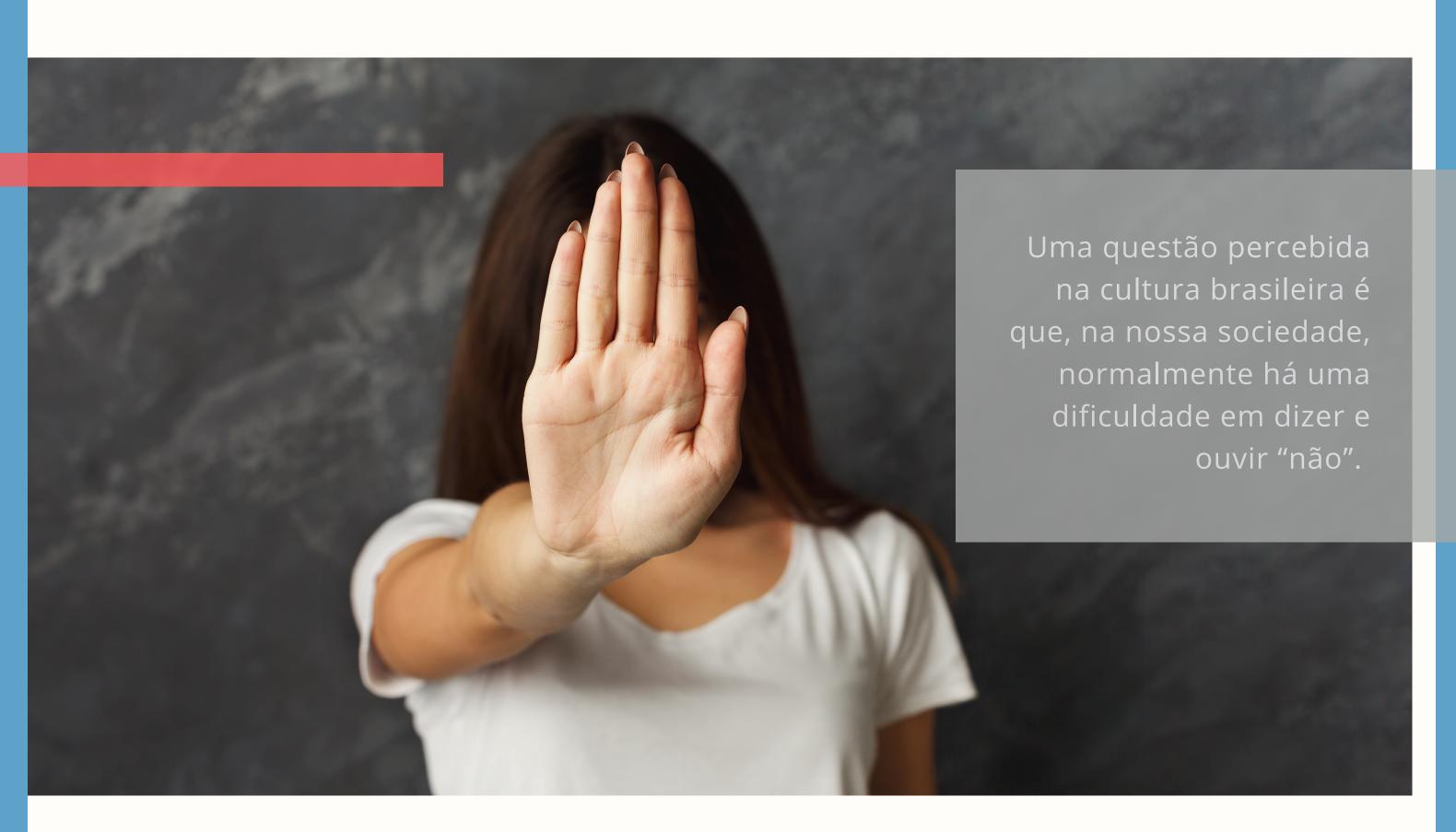
Recusas claras acompanhadas de ausência da insistência de convites indesejados contribuirão para dissipar a zona cinzenta nas interações entre indivíduos, promovendo relações melhores baseadas em comunicação clara.

Por meio desses exemplos, mas, claro, sem a pretensão de esgotar o assunto, é possível ilustrar como o Compliance pode ser uma relevante ferramenta para mudança de cultura e um importante aliado na luta contra o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Isabel e Glaucia são sócias, Ingrid, Juliana e Giuliana são advogadas da área de Compliance Azevedo Sette em nosso escritório de São Paulo

PAUTA COMPLIANCE

- [1] Secretaria de Comunicação Social do TST. Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral. Disponível em: http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+assédio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457. Acesso em: 29 fev. 2020.
- [2] International Labour Organization. C190 Violence and Harassment Convention. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100 ILO CODE:C190. Acesso em: 29 fev. 2020.
- [3] Justiça do Trabalho. Mulheres sofrem mais assédio moral que homens, inclusive de outras mulheres. 2019. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/mulheres-sofrem-mais-assedio-moral-que-homens-e-inclusive-de-outras-mulheres. Acesso em: 29 fev. 2020.
- [4] Think Olga. Chega De Fiu Fiu: Resultado Da Pesquisa. Disponível em: < https://thinkolga.com/wp-content/uploads/2019/10/ThinkOlga ChegadeFiuFiu Pesquisa.pdf > . Acesso em: 29 fev. 2020.
- [5] Justiça do Trabalho. TST julgou diversos casos de assédio moral e sexual em 2012. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-julgou-diversos-casos-de-assedio-moral-e-sexual-em-2012>. Acesso em: 29 fev. 2020.
- [6] BLOG DO CADERNO DE EMPREGOS & CARREIRAS DO ESTAÃO. Empresas adotam canais de denúncias. Disponível em: https://economia.estadao.com.br/blogs/radar-do-emprego/empresas-adotam-canais-de-denuncias/. Acesso em: 29 fev. 2020.



O CONFLITO DA TRIBUTAÇÃO DE SOFTWARE ICMS OU ISSQN?

A tributação de *software* é assunto que levanta muitas dúvidas entre os contribuintes, já que a falta de uma legislação específica para regular o tema dá ensejo à discussão sobre quais são os impostos que devem incidir sobre o licenciamento ou cessão desses programas de computador, em razão da indefinição sobre sua natureza jurídica.

A grande problemática da questão é que a comercialização de *softwares* não se encaixa adequadamente na definição clássica de serviço, nem de mercadoria, levantando dúvidas sobre a incidência do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) ou do Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISSQN). À identificação do tributo incidente subjaz um conflito de caráter federativo: cabe aos Estados ou aos Municípios tributar o *software*?

Todo esse impasse pode ser resumido na seguinte pergunta:

Quando você adquire um software, por meio da internet, para ter acesso às suas funcionalidades você faz a contratação de um serviço ou a compra de uma mercadoria?

A indefinição da resposta a essa pergunta ocasiona incidência simultânea de ICMS e ISS – o que acaba por configurar uma situação de bitributação. O resultado mais grave dessa controvérsia é a insegurança a que se submetem os contribuintes, instados a recolher valores aos cofres estaduais e municipais, em decorrência dos mesmos fatos

Por Ana Eliza Jácome, Izabelle Lauar Schirmer e Pâmella Souto Pires

geradores, o que não se permite em nosso sistema constitucional tributário.

Apesar dos esforços do governo para regular a tributação de *softwares*, podemos notar que as legislações ainda são conflitantes e deixam várias dúvidas sobre o assunto. Exatamente por essa razão é que a discussão foi levada ao Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE nº 688.223 e, nesta mesma oportunidade, das ADI's nºs 5.659 e 1.945, pautados para 18/03/2020.

Antes, contudo, de se adentrar à discussão travada nos referidos processos, cumpre-nos analisar o contexto legislativo que gerou todo o conflito atinente à tributação de software.

A Lei Complementar 116/2003 previu, na lista tributável pelo ISS (subitem 1.05), a incidência do imposto no licenciamento ou cessão do direito de uso de programas de computação, tendo sido incluída, pela Lei Complementar 157/2016 (subitem 1.04), a elaboração de programas de computadores.

Os Convênios n°s 181/2015 e 106/2017, por outro lado, autorizam e disciplinam a cobrança, por parte dos Estados, do ICMS sobre as operações com software.

Ao analisar a questão, Superior Tribunal de

Justiça se manifestou, por intermédio do Recurso Especial nº 814.075, julgado em 2008, firmando a tese de que "o fornecimento de programas de computador (software) desenvolvidos para clientes de forma personalizada se constitui prestação de serviços sujeitando-se, portanto, à incidência do ISS".

Nessa oportunidade, a Corte distinguiu os softwares personalizados, feitos sob encomenda, daqueles denominados como "softwares de prateleira", programas padronizados que não exigem customização. Sobre estes, consignouse que deve incidir o ICMS, uma vez que a natureza jurídica se aproximaria mais de uma mercadoria, enquanto que, sobre aqueles, deve incidir o ISS, porque no processo de customização há demanda de mão de obra para sua confecção, o que configura uma prestação de serviço.

Ocorre que a Lei Complementar nº 116/2003 adota o conceito de software como prestação de serviço puro, não fazendo qualquer ressalva quanto à incidência do ICMS, mesmo na hipótese de licenciamento de software personalizado e, concomitantemente, alguns Estados já têm exigido o ICMS sobre software em geral, em razão da edição dos Convênios nºs 181/2015 e 106/2017.

Diante desse contexto, surge o fenômeno da bitributação: exigência simultânea de impostos de competência de diferentes entes federados. Isso porque, a Lei Complementar federal prevê a incidência do ISS e os Convênios do CONFAZ, bem como as leis e decretos estaduais, preveem a incidência de ICMS.

Tal como antecipado, em razão de todo o conflito envolvendo a correta forma de tributação do software, o RE nº 688.223 foi afetado à sistemática de repercussão geral pelo STF, com o objetivo de discutir a constitucionalidade da incidência do ISSQN sobre licenciamento/ cessão de *software* personalizado.

O art. 156, III, da CF/88 define que compete Municípios instituir impostos sobre serviços de qualquer natureza, exceto sobre prestações de serviços de transporte interestadual e intermunicipal e de comunicação. Por seu turno, a prestação de serviços é considerada como sendo uma espécie de obrigação de fazer, tendo em vista a presença de esforço humano – trabalho – para a elaboração de algum projeto.

A partir desse critério, a tese do contribuinte no referido leading case se sustenta na alegação de que este tipo de software não está sujeito à tributação pelo ISS, já que o contrato envolvendo licenciamento ou cessão se refere a uma obrigação de dar, e não de fazer. Contudo, referida tese não foi acolhida pelo Tribunal de Justiça do Paraná.

O julgamento desse Recurso Extraordinário, pautado para ocorrer em 18/03/2020, já perdura no judiciário há oito anos, mas apenas agora o STF se manifestará, pela primeira vez, quanto à definição da natureza jurídica dessa espécie de software (personalizado).

Nessa mesma oportunidade, foram pautadas para julgamento as Ações Diretas de Inconstitucionalidade: (I) ADI nº 5.659, ajuizada em 2017 pela CNS (Confederação Nacional dos Serviços), que questiona a legislação de Minas Gerais para excluir as operações com programas de computador (software) da hipótese de incidência do ICMS; e a (II) ADI nº 1.945, ajuizada em 1999 pelo PMDB, que contesta a legislação do Estado de Mato Grosso, que prevê tributação de ICMS sobre operações com programas de computador, ainda que realizadas por transferência eletrônica de dados.

A expectativa é que o julgamento pelo Supremo Tribunal Federal delimite os conceitos e a natureza jurídica do software, colocando fim ao conflito entre os Estados e os Municípios.

Ana Eliza, Pâmella e Izabelle são advogadas da área Tributária Azevedo Sette em nosso escritório de Belo Horizonte



MULHERES, PRIVACIDADE E INTERNET: Autodeterminação e Proteção dos Dados Pessoais

O conceito de privacidade é uma forma de autodeterminação inerente às estruturas sociais contemporâneas e que integra um desafio maior: as reivindicações femininas por igualdade, dignidade, cidadania e democracia.

Tais direitos estão intimamente ligados aos princípios balizadores da privacidade e proteção de dados pessoais, como transparência das operações, segurança dos dados, não discriminação, cumprimento da finalidade do tratamento, e visam a assegurar a liberdade de escolha, associação e expressão, bem como os direitos fundamentais, civis e socioeconômicos.

Na internet, a privacidade digital[1] está intimamente relacionada com o poder de controle dos fluxos de informações pessoais. Mas a gestão da privacidade não é tarefa fácil, tanto para empresas quanto para os indivíduos. Entender o funcionamento da rede, a complexidade das estratégias de negócio, e o que exatamente é feito com os dados pessoais coletados por websites, programas e aplicativos se mostra um dos grandes desafios da atualidade.

A partir de uma perspectiva de gênero, é expressivo o impacto que as complexidades acima referidas causam às mulheres que, historicamente, enfrentam diversos desafios na busca pelo exercício de seus direitos de igualdade, liberdade de expressão e escolha.

E a realidade digital, infelizmente, não diverge da física. Alguns exemplos, no Brasil e no mundo, retratam a exposição que mulheres Por Lorena Pretti Serraglio, Camilla Chicaroni, Isabella Aragão e Bruna Toniolo

sofrem dos seus dados, e a maneira pela qual suas informações são utilizadas em detrimento de sua privacidade.

O primeiro caso a ser retratado é o da utilização de aplicativos de controle de ciclo menstrual[2]. Tais ferramentas são alimentadas com dados pessoais das usuárias, decorrentes de informações de seus ciclos menstruais como alterações de humor, período fértil, ocorrência de relações sexuais que, de acordo com a definição do artigo 5°, II da Lei Geral de Proteção de Dados Brasileira (LGPD), são considerados como dados referentes à saúde ou à vida sexual de uma pessoa natural. O que tais aplicativos fazem com todas essas informações? Medidas de segurança para garantir a inviolabilidade dos dados são adotadas? Há criptografia? Os Termos de Uso e as Políticas de Privacidade retratam a realidade dessas aplicações? Nem sempre as respostas existem ou são claras.

E o tratamento pouco transparente pode causar prejuízos imensos às usuárias. O que dizer, então, do compartilhamento indiscriminado desses dados com terceiros? Não é difícil imaginar a venda dos dados gerados pelas usuárias para redes sociais, para fins de marketing direcionado ou venda de produtos complementares (como linhas de absorvente).

Tais compartilhamentos, muitas vezes baseados em razões meramente econômicas, geram maiores perigos às informações sensíveis referentes aos ciclos menstruais de mulheres, que se tornam mais vulneráveis à ocorrência de discriminação. Este é um típico exemplo de tecnologia que utiliza informações sobre o gênero e que, em determinadas situações, pode não estar adequada aos princípios da LGPD, como transparência e minimização.

Outro caso em que é possível relacionar gênero e privacidade, e em território nacional, é o do Programa Bolsa Família. O centro de pesquisas independente InternetLab realizou um estudo[3] referente à privacidade de gênero e o programa. Para acesso ao beneficiários, benefício, potenciais OS composto 92% por mulheres, conjunto deverão ser inscritos no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CADÚnico), que identifica as famílias em situações economicamente vulneráveis por meio de alguns dados, como situação de trabalho e renda.

É sabido que o programa oferece um adicional às mulheres quando estão grávidas ou durante os 6 meses após o parto, conforme disposto em seu portal[4].Para a concessão deste adicional, é necessário que as mulheres realizem um exame de comprovação da gravidez no SUS e que tais resultados sejam apresentados ao Ministério de Desenvolvimento Social. Nota-se, portanto, um intenso compartilhamento de dados referentes à saúde da mu-Iher. A vigência da LGPD trará discussões sobre como o Governo garantirá a essas mulheres, titulares de dados, o papel de protagonistas de suas escolhas e do exercício de seus direitos.

O que dizer, então, de casos em que a privacidade feminina foi tão devassa que a titular

de imagens e vídeos passa a ser vítima de revenge porn ou doxing[5]?

Em pesquisa conduzida pelo Amnesty International[6], através da análise de milhares de publicações no Twitter, foram identificados relatos de uma grande variedade de ameaças diretas ou indiretas à violência física ou sexual, abuso direcionado a um ou mais aspectos da identidade de uma mulher (como racismo, transfobia, etc.) e assédio direcionado.

E, nesse ponto, quando a violação à privacidade da mulher ocorre em ambiente online, também é possível considerar o quanto definido pelo comitê da ONU de Eliminação da Discriminação contra a Mulher[7], que conceitua violência de gênero como: "a violência direcionada à mulher em razão do seu sexo ou que afeta mulheres de maneira desproporcional e, como tal, é uma violação de seus direitos humanos". Partindo dessa definição, resta muito clara a ocorrência de violência contra as mulheres no ambiente digital, como em casos documentados referentes a exposições de imagens e informações sensíveis em redes sociais.

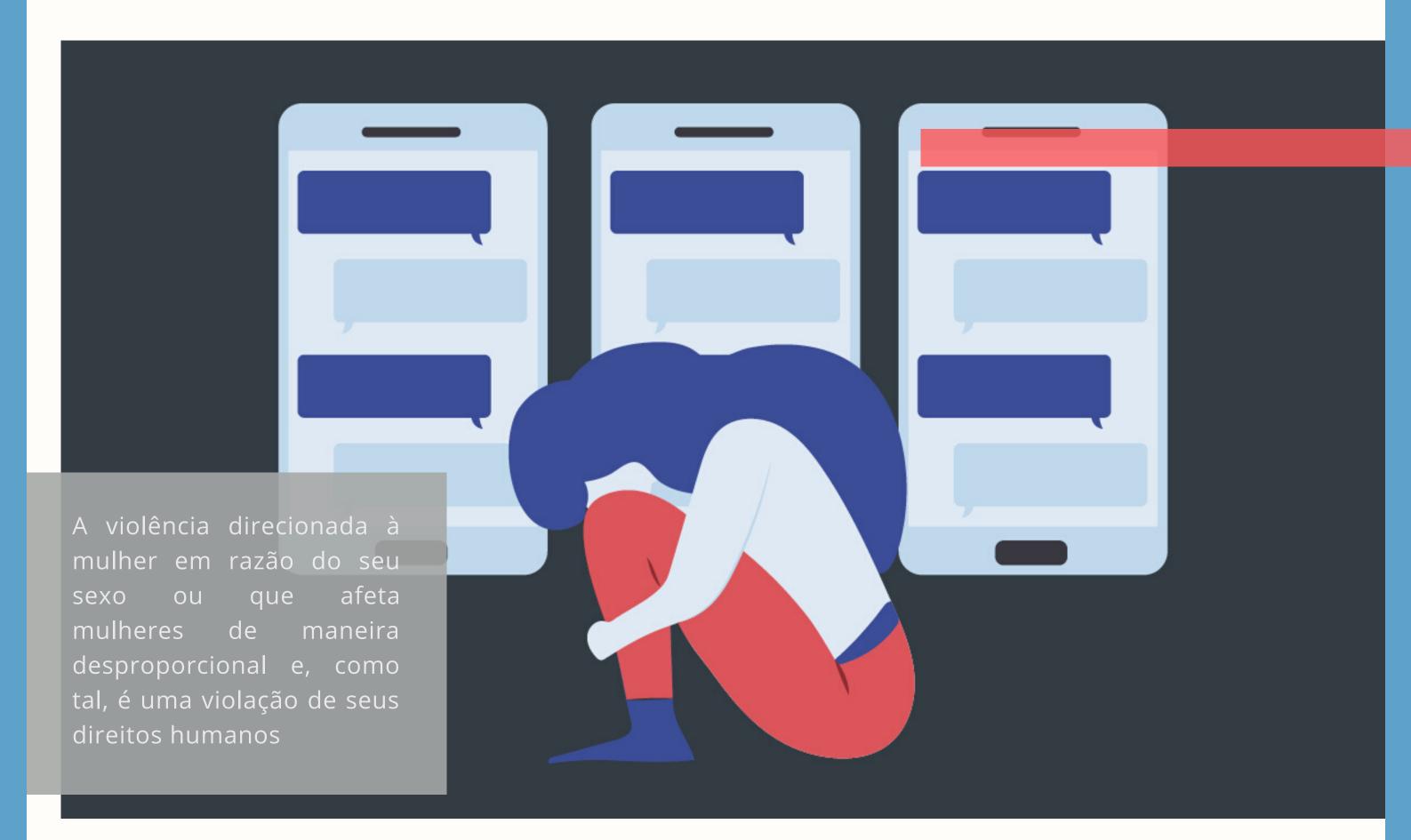
Tratar de privacidade digital sob uma perspectiva de gênero mostra-se imprescindível, principalmente considerando que vulnerabilidade e a discriminação das mulheres, que já ocorre em tantas situações reais do cotidiano, estende-se, cada vez mais, para o meio virtual. A superação dos desafios femininos enfrentados para o da igualdade de gênero na alcance privacidade digital é contínua e espera-se que as novas tecnologias mundiais sejam pensadas, by design, de maneira a garantir, integralmente, os direitos à privacidade e à proteção de seus dados pessoais, reflexos de suas personalidades.

Lorena, Camilla e Isabella são advogadas e Bruna ex-interna da área de TMT Azevedo Sette em nosso escritório de São Paulo



[1] Safernet. Privacidade online e a linguagem oculta da internet. Disponível em: https://new.safernet.org.br/content/privacidade-online-e-linguagem-oculta-da-internet#2

- [2] Privacy International. No Bodys Business But Mine: How Menstruation Apps Are Sharing Your Data. 09 de setembro de 2019. Disponível em: https://privacyinternational.org/long-read/3196/no-bodys-business-mine-how-menstruation-apps-are-sharing-your-data. Acesso em 27/02/2020.
- [3] https://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2019/11/Projeto PBF-e-privacidade.pdf
- [4] https://bolsafamiliabr.com.br/bolsa-familia-e-gestante/
- [5] A realização do upload de informações privadas publicamente com o objetivo de causar alarme ou angústia e compartilhar imagens sexuais ou íntimas de uma mulher sem o seu consentimento.
- [6] https://www.amnesty.org/en/latest/research/2018/03/online-violence-against-women-chapter-3/
- [7] https://digitallibrary.un.org/record/1641160#record-files-collapse-header



TAX WOMEN:

A desigualdade de gênero na tributação

Há muito se discute a respeito da desigualdade de gênero sob os enfoques, essencialmente, político, econômico e social. No entanto, com o avanço da globalização e facilitação das interações pessoais por meio das novas tecnologias, a discussão a respeito do tratamento dado à mulher pela sociedade vem ganhando novos contornos, possibilitando o estudo e reflexão do impacto da desigualdade de gêneros em aspectos que, até pouco tempo, sequer eram cogitados como passíveis de afetação.

Com preocupações e debates cada vez mais profundos, surgem questionamentos extremamente válidos, como, por exemplo, se a desigualdade de gênero se mostra presente em contextos outrora desconsiderados, como a tributação, e, em caso afirmativo, se essa diferenciação se agrava pela ausência de políticas fiscais voltadas para o público feminino.

É indubitável que a desigualdade atinge assuntos tributários de maior relevância (como, por exemplo, a obrigatoriedade, em alguns países, mesmo nos tempos atuais, da declaração do IR da mulher casada ser atrelada à do seu marido) até em detalhes considerados, num primeiro olhar, irrelevantes, mas que contribuem significativamente para a discriminação do gênero feminino. Isto porque a desigualdade pode não vir de forma clara e explícita (na classificação de Janet Gale Stot[1]), mas sim implicitamente, como é o caso da realidade da legislação brasileira.

Uma das vertentes discriminatórias implícitas-

Por Maíra Konrad

porém muito representativa - no Brasil e no mundo é a pink tax (em tradução livre: taxa Trata-se rosa). de um movimento consumerista, baseado em estratégias de marketing, que torna os produtos destinados ao público feminino flagrantemente mais caros do que os produtos destinados ao público masculino, ainda que se trate de itens idênticos[2].

A Prefeitura de Nova York (EUA) realizou um estudo, em parceria com o Department of Consumer Affairs (DCA), denominado "From Cradle to Cane: The Cost of Being a Female Consumer" (em tradução livre: 'Do berço à bengala: o custo de ser uma consumidora"). Para o estudo, o DCA calculou o preço médio de 35 tipos diferentes de produtos, com base em uma análise de 794 itens individuais, divididos em 5 setores, e, em seguida, comparou os preços dos produtos análogos para homens e mulheres. Com o fito de minimizar diferenças e tornar o estudo mais igualitário e fidedigno, a Agência selecionou apresentassem produtos que versões similares para homens e mulheres, refinando a pesquisa ao buscar pelos produtos mais próximos entre si em termos de marca, ingredientes, aparência, composição e/ou marketing empregado na comercialização. O resultado foi alarmante. Em todos os cinco setores, o DCA constatou que os produtos femininos custam, em média, 7% a mais do que os similares destinados ao público masculino.



No Brasil, um estudo realizado pela ESPM no ano de 2018 concluiu que essa diferença é de 12,3%. O aumento no custo dos produtos femininos impacta, por óbvio, na tributação incidente sobre os mesmos.

Do ponto de vista econômico-tributário, e buscando acabar com a pink tax, vários movimentos sociais e grupos se formaram para que, dentre outros aspectos,

- (I) não haja distinção de preços de produtos femininos apenas por serem destinados às mulheres;
- (II) não incida uma tributação mais elevada nos produtos femininos, por considerá-los como "cosméticos" (taxados como supérfluos), ao passo que, por outro lado, as mulheres são cobradas por sua beleza na sua vida pessoal, nos relacionamentos e, especialmente, no âmbito profissional;
- (III) cresça a representatividade feminina em órgãos e posições de destaque (o CARF, v.g., possui menos de 30% de mulheres exercendo a função de conselheiras);
- (IV) a maternidade deixe de ser um fator negativo nas carreiras profissionais das mulheres.

O fato é que, em todos os casos supramencionados, há uma nítida diferenciação no homens e tratamento entre mulheres, violando os princípios da isonomia e igualdade - arts. 3°; 5°, inciso "I"; 145, §1°; e 150, inciso "II", todos da Constituição Federal.

Um exemplo que ilustra bem essa disparidade é a tributação de produtos relacionados à menstruação (absorventes internos, externos, coletores e etc). Tais produtos são itens de higiene pessoal imprescindíveis na vida de uma mulher, visto que a menstruação é um processo fisiológico, natural e cotidiano. Esta condição é inerente às mulheres e, portanto, inevitável.

Em nosso país, há uma parcela feminina da população (mulheres de baixa renda, presidiárias, moradoras de ruas, dentre outras) que não possui acesso a esse item essencial de higiene - o que malfere frontalmente a dignidade humana – por não conseguir arcar com os custos mensais de aquisição e que, por ausência de meios adequados, coloca a saúde em risco ao usar outras formas e produtos para conter o fluxo menstrual. Além da saúde, essa realidade impacta também no convívio social da mulher, vez que muitas deixam de frequentar a escola ou o trabalho em dias de ciclo menstrual por vergonha e/ou medos, em virtude de processo tão fisiologicamente natural e intrínseco ao sermulher.

Apesar dessa realidade, o nosso país é um dos que mais tributam o absorvente higiênico, totalizando 34,48% do valor, conforme informações do próprio governo, extraídas no site Impostômetro[3].

Em levantamento realizado pelo jornal Nexo[4] a mulher brasileira paga até R\$ 4.849,00 tomando por base um período total de 2.500 dias menstruada (média de 4 absorventes por dia, 5 dias de menstruação mensais e idade fértil dos 12 aos 51 anos).

Atualmente, em território nacional esse produto goza de alíquota zero de IPI, n° 8.950/2016. conforme Decreto conversão desse decreto em lei - ou seja, a estipulação ipso facto da isenção - é objeto do Projeto de Lei nº 3085/2019. 4.849,00 apenas de impostos sobre absorventes íntimos ao longo de sua vida,

Registre-se, ainda, que, em 2013, por meio da MP nº 609/2013, foi proposta a alíquota zero também para a COFINS, PIS, COFINS-Importação e PIS-Importação, vetada pela presidente Rousseff então Dilma no momento da sanção final.

Ademais, não obstante seja esse o cenário atual interno, cabe ressaltar que vários países já excluíram os impostos incidentes sobre os absorventes, como, por exemplo: Canadá, Irlanda, Austrália, Índia, Colômbia, Holanda, Espanha, Quênia, Uganda, Malásia, dentre outros. Outros países reduziram drasticamente suas alíquotas, como é o caso da França, Itália e Reino Unido. A Escócia, inclusive, aprovou, em fevereiro deste ano, projeto que objetiva disponibilizar gratuitamente produtos relacionados à menstruação e, com isso, se tornará o primeiro país do mundo a avançar nesse propósito.

Nos Estados Unidos da América, o grupo "Period Equity" luta para que todos os Estados deixem de tributar os absorventes e de considerá-los como itens de luxo (hoje, 33 dos 50 Estados já concedem o tratamento diferenciado a estes produtos).

A luta pela isenção da tributação de absorventes no Brasil perpassa, além do discurso de igualdade social, por uma análise da carga tributária imposta à mulher – eminentemente inconstitucional – uma vez que esta torna-se refém de uma tributação incidente sobre produtos essenciais utilizados exclusivamente pelo público feminino, em decorrência de sua própria fisiologia, deixando-a sem opção. Nota-se que não há qualquer correspondente para os homens.

Nesse contexto, a isenção dos tributos incidentes sobre a produção e a comercialização dos produtos relacionados à menstruação não só acabaria com esse ônus unicamente feminino, gerando uma neutralidade fiscal, mas também aumentaria a possibilidade de acesso a esses itens por mulheres de baixa renda, presidiárias, moradoras de ruas e outras, já que reduziria drasticamente seu custo de aquisição, trazendo dignidade humana para as mesmas.

Noutro giro, outro grande exemplo merecedor

de destaque é a incidência de contribuições previdenciárias sobre o salário maternidade (art. 28, §§ 2° e 9°, da Lei 8.212/91), tendo em vista que referida tributação reforça a disparidade entre os gêneros no mercado de trabalho.

O salário maternidade foi uma das garantias conferidas às mulheres, no âmbito profissional, pela Constituição Federal.

Esta, em seus arts. 5°, inciso "I", 6° e 7°, incisos "XVIII", "XX" e "XXX", traz várias ações afirmativas voltadas à proteção da mulher no âmbito profissional, visando assegurar que a mesma não sofra prejuízos ou restrições em virtude de gravidez e/ou filhos.

Todavia, a intenção do legislador constituinte é desatendida, uma vez que o montante referente às contribuições previdenciárias incidentes sobre o salário maternidade recai sobre o empregador, aumentando a discrepância de custos na contratação de uma mulher, em comparação à de um homem, e minando, consequentemente, sua competitividade.

Ressalta-se que, embora denominada "salário maternidade", tal verba possui natureza de verdadeiro benefício previdenciário, pois a Previdência Social arca com a integralidade de seu pagamento, sendo vedada a transferência de qualquer ônus para o empregador. Desse modo, a incidência das contribuições sobre o salário maternidade, partindo de uma análise eminentemente feminina, é ilegal e inconstitucional, e reforça a desigualdade enfrentada pelas mulheres no mercado de trabalho, relativizando a equidade de chances para estas, quando em

confronto com profissionais do sexo masculino.

Insta registrar que, neste tocante, o Superior Tribunal de Justiça, no julgamento do RESP nº 1.230.957/RS, realizado sob a sistemática dos recursos repetitivos, entendeu pela ilegalidade dessa incidência. Entretanto, tal matéria ainda está pendente de análise pelo Supremo Tribunal Federal no RE nº 576.967, com repercussão geral reconhecida e a quem caberá dar a última palavra sobre o tema.

Conclui-se, diante de todo o exposto, que a desigualdade de gênero é uma cruel realidade no mundo contemporâneo e perpassa, inclusive, por aspectos tributários, o que afeta sobremaneira o contexto social, familiar e profissional da mulher, além de se transmudar como vetor de perpetuação de seculares práticas e concepções sexistas, endossando a disparidade de tratamento entre homens e mulheres.

É preciso, pois, que se apoiem e se solidifiquem os movimentos e as propostas de benefícios fiscais tendentes a criar um cenário de neutralidade fiscal, buscando sempre a efetivação das garantias constitucionais, sobremaneira a dignidade da pessoa humana.

Maíra é advogada da área de Direito Tributário Azevedo Sette em nosso escritório de Brasília

- [1] STOTSKY, Janet Gale. Gender Bias in Tax Systems. Washington, D.C.: International Monetary Fund, 1996. IMF Working Papers; Working Paper; No. 96/99.
- [2] Grandes empresas colocam à venda produtos (brinquedos, produtos de cabelo, itens de papelaria) e serviços (corte de cabelo) que têm a linha/versão feminina e a masculina, com preços maiores, sendo que a única diferença é a cor da embalagem. Importante que as mulheres façam essa reflexão antes de adquirirem um produto similar ao masculino, pois as versões femininas, em sua grande maioria, não possuem características ou materiais diferentes e nem têm uma qualidade superior.
- [3] Disponível em: < https://impostometro.com.br/home/relacaoprodutos>.
- [4] Disponível em: < https://www.nexojornal.com.br/grafico/2016/12/05/O-imposto-sobre-absorventes-no-Brasil-e-no-mundo>.



A ARBITRAGEM COMO SOLUÇÃO DE conflitos no inventário

Tratar a morte, embora seja assunto nebuloso, tem se tornado questão de pauta, especialmente nas famílias mais abastadas. Soluções como o planejamento sucessório têm ganhado tônica, e não é para menos. O planejamento sucessório ajuda, e muito, na organização das famílias e das sociedades, para além da autoridade exercida pelo patriarca ou pela matriarca.

Ações como elaborar testamento, criar uma sociedade, direcionar os investimentos e adiantar a doação dos bens auxiliam para que o efeito da morte seja minimizado.

Por mais que se planeje, no entanto, não são raras as vezes em que a família entra em disputa, seja pelo controle dos negócios, seja pela preferência de alguns bens, ou ainda pela justiça ou injustiça da divisão. Resultado disso são processos de inventários que se arrastam por anos no Judiciário, sem que o juiz consiga dar uma solução a tempo e ao modo do que se espera.

Exemplos que podem ser citados são o inventário da família Lundgren, proprietária da varejista Casas Pernambucanas, que há três décadas protagoniza uma das mais conhecidas disputas societárias de que se tem notícia no capitalismo brasileiro. São mais de 30 descendentes da quarta e da quinta geração disputando o controle da companhia fundada em 1908 e que, em 2014, faturou 4,7 bilhões de reais[1]. De tão grande a disputa, foi necessária a intervenção do CNJ no sentido de promover a conciliação entre os herdeiros.

Com menos tempo de duração, mas não me-

Por Monalisa Marques

nos trabalhoso, pode ser citado o inventário do Ex-Governador de São Paulo, Orestes Quércia, que se arrasta há dez anos na Justiça Paulista, envolvendo a disputa pelos bens que podem alcançar o valor de R\$ 1 bilhão de reais[2].

O que esses casos têm em comum é que, no mais das vezes, os processos se arrastam por anos, vão se acumulando autos, uma sequência de advogados vai assumindo mandatos de meses, anos ou décadas, e, ao final, as partes acabam admitindo que são elas as únicas responsáveis pelo fim do litígio.

O que se propõe, então, é, desde já, pensar em soluções que fujam desses anos batendo às portas dos Tribunais.

Quando se pensa em um litígio em que as partes optem por um terceiro que consigam escolher, que vai reunir conhecimentos específicos para analisar a matéria e que traga a solução com mais rapidez, eficiência e, especialmente, confidencialidade especialização dos árbitros, o que vem à mente é a arbitragem.

No ramo do Direito de Família, porém, temse a premissa de que a arbitragem não tem voga, por envolver direitos indisponíveis.

Entretanto, se tal afirmação é em parte verdadeira, é igualmente em parte falsa. O direi-

PAUTA CONTENCIOSO ESTRATÉGICO

Entretanto, se tal afirmação é em parte verdadeira, é igualmente em parte falsa. O direito de família nem sempre está diante de direito indisponível.

Os bens objeto de partilha, por exemplo, são direitos disponíveis. O cônjuge pode se divorciar e abrir mão dos bens em favor do outro cônjuge. Do mesmo modo, o herdeiro pode não aceitar a herança. Se são direitos disponíveis, portanto, o que impede que a partilha seja levada à câmara de arbitragem?

O juízo arbitral, evidentemente, não poderá resolver questões relacionadas à legitimidade de herdar, para os casos que envolvem, por exemplo, reconhecimento de paternidade post mortem ou declaração de união estável. A arbitragem é medida visualizada para resolver as questões de partilha dos bens, avaliação de cotas sociais, indenização pelo uso exclusivo de bem comum, aluguel relativo aos frutos de determinado bem e apuração dos valores relacionados ao adiantamento de legítima.

Tudo isso concentrado nas mãos de árbitros, certamente, importará em menos tempo, e, em alguns casos, menos custos, além do que os herdeiros poderão contar com as vantagens da especialidade do julgador e da confidencialidade. Esses aspectos ganham ainda maior importância no âmbito do inventário, uma vez que a rapidez na solução pode minimizar o sofrimento das partes que, além da dor causada pela perda de um ente querido, ainda são obrigadas a discutir questões patrimoniais em longas pendências judiciais.

Os custos podem ser menores, na medida em que o processo se resolve com mais agilidade, podendo importar ainda em certa economia nos gastos com advogado e com despesas processuais, além do que, diante da especialidade do árbitro, pode se pensar em dispensar a produção de laudos de avaliação particulares.

A confidencialidade, do mesmo modo, ganha importância, a considerar as particularidades envolvidas no conflito, que tantas vezes despertam a curiosidade e a especulação social, levando, no mais das vezes, a consequências nocivas aos negócios da família.

O árbitro será capaz de se dedicar ao ponto em litígio, apreciar as demandas individuais, alinhar as expectativas dos herdeiros e chegar mais rapidamente a uma solução.

A arbitragem, portanto, é mais uma solução desjudicialização, que apresenta mais rápida e, em alguns casos, pode ser mais econômica.

Ela pode ser inserida no pacto antenupcial, na ação de alteração de regime (quando não se proceder à partilha), assim como pode ser sugerida pelo testador.

Por envolver debate que demanda maior profundidade, aqui não se defende a previsão da arbitragem como cláusula do testamento, mas como um caminho traçado pelos próprios herdeiros, de maneira que, diante de conflito envolvendo divisão dos bens, sua avaliação e/ou administração, os coerdeiros optem por submeter-se à arbitragem.

Monalisa é advogada do Contencioso Estratégico Azevedo Sette em nosso escritório de São Paulo

ARTIGO 8

PAUTA CONTENCIOSO ESTRATÉGICO

[1] Revista Exame. Herdeiros da Casas Pernambucanas brigam para mudar comando. Disponível em https://exame.abril.com.br/revista-exame/de-roupa-nova/. Acesso em 09/03/2020

[2] O Globo Brasil. Disputa por fortuna de Orestes Quercia completa três anos. Disponível em https://oglobo.globo.com/brasil/disputa-por-fortuna-de-orestes-quercia-completa-tres-anos-11505303. Acesso em 08/03/2020



POR QUE O SETOR DE INFRAESTRUTURA precisa de mulheres?

Atualmente, não mais se questionam os benefícios gerados pela formação de equipes diversificadas e ambientes de trabalho inclusivos, já que é grande o número de estudos que demonstram que tais fatores estão diretamente relacionados com o aumento da produtividade e com o sucesso de empreendimentos, projetos, programas ou planos.

O estudo Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence[1], divulgado pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), concluiu que a "adoção, pelas empresas, de uma estratégia baseada em inovação e inclusão de gênero impacta positivamente no valor do empreendimento".

Hoje, no Brasil, o lucro apurado é tributado apenas na pessoa jurídica. Isso significa que apenas a pessoa jurídica da qual o lucro se originou é que suporta os tributos sobre esse rendimento. Para os beneficiários do rendimento (sócios ou acionistas que recebem, respectivamente, lucros e dividendos) encontra-se em vigor uma isenção do imposto de renda.

A participação feminina no setor, portanto, deve ser vista como agregadora, vez que, além do potencial de ganho econômico propiciado ao empreendimento, introduz a pluralidade de perspectivas e uma nova gama de habilidades, justamente em face da diferente abordagem que homens e mulheres apresentam em relação ao risco e à colaboração interpessoal. Neste sentido, o estudo aponta que "diferenças de gênero no trabalho podem influenciar

Por Bruna Bouissou, Ana Beatriz Franzero e Victoria Almeida

um número de fatores. Mulheres tendem a ser mais adversas ao risco, o que evidencia uma maior preocupação com resultados negativos (Croson and Gneezy 2009)[2]" e, por consequência, podem contribuir para projetos mais equilibrados e mitigar riscos de resultados negativos em projetos.

Contudo, e em que pese o contexto benéfico da diversidade de gênero, há, no mercado de trabalho, uma silenciosa segregação ocupacional com base no gênero, de modo que os estereótipos fazem com que algumas profissões sejam associadas tradicionalmente ao homem ou à mulher. Os homens, via de regra, são relacionados às ocupações técnicas e de alto grau de complexidade, enquanto as mulheres acabam por serem direcionadas aos setores relacionados às relações e aos cuidados humanos. Tanto é assim que, no âmbito da Administração Pública brasileira, o percentual de mulheres ocupando cargos em ministérios sociais, como educação e saúde, é mais elevado em relação à porcentagem das que atuam em órgãos referentes à economia e infraestrutura[3].

Em estudo conduzido em 2018 pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), verifi-

cou-se que dentro da população estudantil feminina mundial na educação superior, apenas 30% optam por cursos de graduação relacionados à ciência, tecnologia, engenharia e matemática[4].

O setor de infraestrutura não escapa do padrão, sendo automaticamente associado aos homens. A falta de representatividade em reuniões, na liderança de projetos e de reconhecimento em seminários e palestras são apenas algumas das inúmeras formas de segregação que as mulheres - igualmente competentes e preparadas - enfrentam na área, o que evidencia ainda haver falhas na valorização do trabalho feminino nesse setor.

Mesmo diante de condições adversas, o número de mulheres atuantes no setor de infraestrutura vem aumentando gradativamente.

âmbito nacional Tanto quanto em internacional são crescentes as iniciativas de fomento e de inserção do gênero feminino na área, e acreditamos que o setor só tem a ganhar.

A Organização das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mu-Iheres (ONU Mulheres) firmou, em 2019, acordo com o Escritório das Nações Unidas de Serviços para Projetos (UNOPS), cujo objetivo é fortalecer a colaboração entre as partes no que tange à atuação no fomento à paridade de gênero no campo da infraestrutura. Desde março de 2019, por exemplo, perdura a campanha digital "Mulheres na Infra, Infra para Mulheres", que tem como intenção destacar a atuação das profissionais no setor.

Tradicionais associações também estão abrin-

do espaço para o debate sobre a igualdade de gênero na área em comento. Em dezembro de 2019, a Associação Brasileira de Infraestrutura e Indústrias Base (ABDIB) promoveu a palestra "Mulheres na Infraestrutura: porque a presença delas importa", na qual renomadas advogadas discorreram sobre (I) a presença feminina como fator competitivo, (II) a inserção da mulher no mercado de infraestrutura e (III) o impacto da liderança feminina na agenda setorial.

Há que se mencionar, igualmente, a forte atuação do Infra Women Brazil, grupo composto exclusivamente por mulheres e que se destina ao debate e à promoção do protagonismo feminino na infraestrutura. Destaca-se que, em dezembro de 2019, as integrantes chegaram a participar do podcast Infracast, oportunidade na qual trouxeram visibilidade à notória desigualdade existente no setor.

A seu passo, o Programa de Parcerias de Investimentos (PPI), iniciativa do Governo Federal para alavancar o setor de infraestrutura brasileiro, conta, desde o ano passado, com uma mulher à frente da Secretaria Especial. Isso representou um passo significativo a favor da paridade de gênero e encoraja a diminuição da hegemonia masculina nos cargos de chefia dos projetos e programas do setor.

Também não são escassas as iniciativas no âmbito internacional:

Em 2019, Londres e Auckland sediaram, respectivamente, o Women In Infrastructure Forum e o 3rd Women in Construction, Infrastructure & Engineering Leadership Summit, que se pautaram na discussão sobre os meios de aumento da atuação feminina na área, bem como no incentivo à ocupação de postos de liderança, preponderantemente ocupados por homens.

PAUTA DE INFRAESTRUTURA

Em 2017, houve a fundação do Women in Infrastructure, Development and Energy (WINDE), grupo africano integrado por mulheres que trabalham no campo da infraestrutura e que se destina a incentivar a inserção feminina, oferecendo, por exemplo, cursos de capacitação para o atendimento das demandas e das especificidades mercadológicas.

As mulheres estão se unindo, tanto para serem efetivamente inseridas no setor de infraestrutura quanto para alavancá-lo, dado o indubitável potencial agregador da força de trabalho feminina. A pluralidade e o equilíbrio de gêneros no ambiente de trabalho contribuem para o desenvolvimento de projetos mais balanceados e para mitigar resultados negativos, o que, consequentemente, aumenta a perspectiva de obtenção de ganhos econômicos e contribui para crescimento - tão esperado – da área e dos investimentos no setor.

Nós, mulheres da Infraestrutura, uma equipe com grandes profissionais em posições estratégicas de atuação, continuaremos a trabalhar e contribuir para um cenário cada vez mais livre de preconceitos e segregação, mantendo nossos valores como o respeito e plena integração feminina no setor. Que isso se multiplique!

Bruna é sócia, Ana Beatriz e Victoria são internas da área de Infraestrutura Azevedo Sette em nosso escritório de Belo Horizonte

- [1] Ostry, Jonathan David; Alvarez, Jorge; Espinoza, Raphael A.; Papageorgiou, Chris. Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence. Staff Discussion Notes. International Monetary Fund. 2018. < https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Economic-Disponível Gains-From-Gender-Inclusion-New-Mechanisms-New-Evidence-45543>. Acesso em 27 de fevereiro de 2020.
- [2] Id. Tradução livre de "Gender differences in work may reflect a number of factors. Women have been found to be more risk averse, reflecting greater fear of negative outcomes (Croson and Gneezy 2009)"
- [3] Rezende, Daniela Leandro. Mulher no poder e na tomada de decisões. Ipea. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/190215 tema g mulher no poder e na tomada de decisoes.pdf>. Acesso em 27 de fevereiro de 2020.
- [4] Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000264691. Acesso em 27 de fevereiro de 2020.

COMPETÊNCIAS DA PRÓXIMA DÉCADA: as soft skills como nova ferramenta de performance

"Você não pode fazer o trabalho de hoje com métodos de ontem se pretende estar no mercado amanhã" - Jack Welch

Enquanto muitos profissionais ainda focam apenas em desenvolver habilidades técnicas obterem melhores posições para oportunidades no mercado de trabalho, as transformações e revoluções vividas nos últimos anos demonstram a tendência mercadológica em buscar profissionais com habilidades comportamentais, também conhecidas como "soft skills", "people skills" ou "interpersonal skills". Muito tem se falado em "soft skills", mas pouco se sabe sobre seu significado, como surgiram e qual a sua aplicação no atual mercado de trabalho.

Nesse cenário, nos últimos anos, diversas organizações e institutos se mobilizaram e se preocuparam em analisar e estudar os principais fatores que estão transformando o ambiente profissional e que, provavelmente, devem impulsionar ainda mais mudanças nas profissões e nas habilidades que passarão a ser mais procuradas pelo mercado de trabalho nas próximas décadas.

O "The Future of Jobs Report", relatório bianual publicado pelo Fórum Econômico Mundial ("FEM"), trouxe em sua edição de 2018 uma pesquisa realizada pela organização com base em entrevistas com mais de 13 milhões de profissionais, de 9 grandes áreas da economia, e em 15 países com mercados emergentes e desenvolvidos. O relatório apresentou como principais fatores que impul-

Por Ana Carolina Veloso e Fernanda Santiago

sionaram e influenciaram as recentes mudanças nas relações de trabalho

- (I) o advento das novas tecnologias e da revolução digital, uma vez que a automação e a inteligência artificial têm sido priorizadas em detrimento da mão de obra humana, por executarem diversos trabalhos e funções antes executadas por pessoas e muitas vezes de maneira mais rápida e assertiva, menos burocrática e com menores custos; e
- (II) as mudanças políticas e sociais ao redor do mundo, impulsionadas pelas alterações nos paradigmas e ideais da sociedade.

Diante desses fatores, não há dúvidas de que o mercado de trabalho enfrenta uma fase de profunda transição e transformação, impulsionada pelo que muitos consideram como o que seria a Quarta Revolução Industrial. Esses fatores já impactaram significativamente o mercado e as previsões para a próxima década apontam para um cenário volátil, incerto, complexo e ambíguo (VUCA – Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity).

Os avanços na inteligência artificial e na automação terão impactos disruptivos no mercado de trabalho e nos tipos de habilidades que as empresas exigirão e valo-

PAUTA SOCIETÁRIA

mercado de trabalho e nos tipos de habilidades que as empresas exigirão e valorizarão, sendo que a tendência é a procura por funcionários com habilidades sociais e emocionais mais desenvolvidas e aprimoradas - habilidades estas que a inteligência artificial e a automação não conseguem desenvolver por não serem capazes de lidar com as ambiguidades e possíveis variáveis comportamentais do mundo externo[1].

Nessa linha, os profissionais que se destacarão na era da automação e da inteligência artificial são justamente aqueles que possuem características essencialmente humanas, tais como a capacidade de pensar, perguntar, negociar, solidarizar, sentir e amar, também chamadas de "soft skills".

As "soft skills", comumente definidas como as habilidades não técnicas que permitem que alguém interaja de maneira eficaz, empática e harmoniosa com outras pessoas, serão vitais para as organizações. Em uma classificação macro sugerida pela consultoria global McKinsey[2], tais habilidades se enquadram nas seguintes categorias:

- Comunicação e negociação;
- Habilidades interpessoais e empatia;
- Liderança e gerenciamento;
- Empreendedorismo e tomada de iniciativa;
- Adaptabilidade e aprendizado contínuo;
- Ensino e treinamento.

Em um comparativo realizado pelo "The Future of Jobs Report", é possível verificar a relevância que as "soft skills" adquiriram nos últimos anos, bem como as 10 principais habilidades que serão mais valorizadas no mercado de trabalho na próxima década, dentre as quais o pensamento crítico e a criatividade:

In 2020	In 2015
1. Complex Problem Solving	1. Complex Problem Solving
2. Critical Thinking	2. Coordinating with Others
3. Creativity	3. People Management
4. People Management	4. Critical Thinking
5. Coordinating with Others	5. Negotiation
6. Emotional Intelligence	6. Quality Control
7. Judgment and Decision Making	7. Service Orientation
8. Service Orientation	8. Judgment and Decision Making
9. Negotiation	9. Active Listening
10. Cognitive Flexibility	10. Creativity

Fonte: Future Jobs Report, World Economic Forum

Com base nas pesquisas e levantamentos recentes, a empatia, que nada mais é que a habilidade de entender e compartilhar do sentimento de outra pessoa, é uma das "soft skills" que mais se destacará no próximo decênio, na medida em que é atualmente considerada um fator crítico de desempenho no gerenciamento de equipes. Essa habilidade terá destaque notadamente no desenvolvimento dos líderes do futuro que, para assumirem esse papel, precisarão incorporar a empatia como forma de envolver e compreender o outro, inclusive para compreender os anseios de seus liderados. Jacqueline Yumi Asano, Product Manager do Nubank, destacou, além da liderança, comunicação e do "solving problems mindset", a empatia como uma das principais "soft skills" que precisou desenvolver para alcançar o cargo[3]:

"Ser líder não é algo que você crie do nada. (...) Acho que a empatia é a softskill mais importante. Se colocar no lugar da pessoa, perguntar como ela se sente, entender as expectativas de cada um com o projeto (...)"

Apesar de não ser fácil dizer com precisão quais conjuntos de habilidades serão necessários no futuro, especialmente em cargos e empregos que ainda sequer foram criados, uma coisa é certa: a demanda por trabalhos que não poderão ser automatizados crescerá vertiginosamente e se destacarão no mercado os profissionais que conseguirem desenvolver os trabalhos que dependem de características e habilidades intrinsecamente humanas - como empatia, compaixão e colaboração - habilidades frequentemente atribuídas às mulheres.

Nessa linha, as tarefas complexas que dependem de habilidades cognitivas de alto nível, "soft skills" e criatividade, ganharão mais destaque no mercado de trabalho. Atua-Imente, a maioria das profissões que exige essas habilidades é composta majoritariamente por mulheres, enquanto profissões que estão sendo altamente automatizadas, tais como a engenharia e a construção, ainda são dominadas pela força de trabalho masculina. Essas mudanças, portanto, no conjunto de habilidades exigidas pelo mercado, poderão afetar mulheres e homens de maneira diferente, e, assim, transformar a dinâmica da lacuna de gênero em determinados setores, possibilitando que as mulheres tenham ainda mais espaço e oportunidades para se destacarem no mercado de trabalho.

Em um artigo escrito para o FEM, Njideka Harry, CEO da Youth for Technology Foundation, exaltou como

as mulheres possuem as ferramentas e habilidades necessárias para lidar com as recentes e futuras transformações do mercado de trabalho.

Ainda nesse sentido, o relatório "The CS Gender 3000: Progress in the Boardroom", emitido pelo Credit Suisse Research Institute (CSRI) reafirmou

pesquisas anteriores que relacionam a diversidade de gênero melhor ao desempenho de diversas empresas nos mais variados segmentos. A abordagem da pesquisa permitiu uma análise do impacto da diversidade de gênero de equipes executivas de mais de 3.000 empresas, em 56 países e compreendendo 30.000 cargos executivos. A conclusão do estudo realizado pelo CSRI é simples e busca reafirmar a importância de se considerar a diversidade na gestão executiva e nas salas de reuniões: ao examinar o desem enho do preço das ações e a lucratividade relativa das empresas objeto do estudo realizado, o CSRI constatou que empresas com mais mulheres em cargos de administração, normalmente, apresentam retornos financeiros superiores.

Considerando todo esse contexto mudança e transformação de paradigmas e ideais nas relações de emprego e no mercado de trabalho, a tendência é de que as softs skills (ou habilidades comportamentais) sejam cada vez mais valorizadas que as hard skills (habilidades técnicas), o que poderá, naturalmente, impulsionar, ainda mais, a ascensão e o destaque das mulheres no mercado de trabalho.

Sem prejuízo, para o futuro, todos os profissionais, independentemente de gênero ou colocação, deverão ter em mente a importância de aprender a ter empatia, escutar ativamente e dar e receber feedbacks. deverão Também ter em mente importância de saber como reagir ao mundo e às pessoas, e como isso afeta as suas decisões e relacionamentos. Enfim, deverão ter em mente que essas não são as habilidades do futuro, mas as habilidades do presente[4], e que não é exatamente a inteligência artificial que substitui empregos, é a emocional[5].

Ana e Fernanda são advogadas da área Societário M&A Azevedo Sette em nosso escritório de Belo Horizonte

PAUTA SOCIETÁRIA

- [1] FURLAN, João Marcelo. Se você não entende de pessoas, você não entende de negócios." O que um líder precisa saber sobre empatia. Disponível em: https://www.linkedin.com/pulse/se-voc%C3%AA-n%C3%A3o- entende-de-pessoas-neg%C3%B3cios-o-que-um-l%C3%ADder-furlan - Publicado em 29.01.2020.
- [2] How to develop soft skills Julie Avrane-Chopard, Jaime Potter, David Muhlmann Publicado em 11.11.2019 https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/the-organization-Disponível blog/how-to-develop-soft-skills
- [3] BELTRAME, Jéssica. Mulheres na Tecnologia #1: Softskills e liderança feminina. Disponível em https://blog.umbler.com/br/mulheres-na-tecnologia-1-softskills-e-lideranca-feminina/ - Publicado em 06.03.2018.
- [4] ANDRADE, Clarisse. Insider Poadcast. Artigos #310. Soft Skills com Clarisse Andrade.
- [5] BASAGLIA, Ricardo. Diretor executivo da plataforma especializada em recrutamento Page Personnel. Disponível em https://www.napratica.org.br/ricardo-basaglia-inteligencia-emocional/ por Suria Barbosa Publicado em 30.05.2018.

Bibliografia

AVRANE-CHOPARD, Julie. POTTER, Jaime. MUHLMANN, David. How to develop soft skills -- Disponível em https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/the-organization-blog/how-todevelop-soft-skills - Publicado em 11.11.2019.

BELTRAME, Jéssica. Mulheres na Tecnologia #1: Softskills e liderança feminina. Disponível em https://blog.umbler.com/br/mulheres-na-tecnologia-1-softskills-e-lideranca-feminina/

- Publicado em 06.03.2018.

FURLAN, João Marcelo. Se você não entende de pessoas, você não entende de negócios." - O que um líder precisa saber sobre empatia. Disponível em: https://www.linkedin.com/pulse/se-voc%C3%AA-n%C3%A3oentende-de-pessoas-neg%C3%B3cios-o-que-um-l%C3%ADder-furlan-

- Publicado em 29.01.2020.

MISERCOLA, Mark. Higher Returns with Women in Decision-Making Positions - Credit Suisse - Disponível em https://www.credit-suisse.com/about-us-news/en/articles/news-and-expertise/higher-returns-with-women-indecision-making-positions-201610.html - Publicado em 03.10.2016.

HARRY, Njideka. Will the Fourth Industrial Revolution be a revolution for women? Disponível em: https://www.weforum.org/agenda/2018/01/gender-inequality-and-the-fourth-industrial-revolution/ - Publicado em 19.01.2018.

Leadership Camacho STAFF. Soft Skills with HQ ASIA Disponível The of Lito em http://www.hcli.org/articles/soft-skills-leadership-lito-camacho - Publicado em 21.11.2016.

The CS Gender 3000: Progress in the Boardroom. The Credit Suisse Research Institute (CSRI).

The CS Gender 3000 in 2019: The changing face of companies. The Credit Suisse Research Institute (CSRI).

CONCILIAÇÃO ADMINISTRATIVA EM MATÉRIA AMBIENTAL: Por que não?

Há um velho ditado popular que diz "mais vale um mau acordo do que uma boa sentença". Será? A conciliação na resolução penalidades na seara administrativa ambiental representa, de fato, um caminho melhor do que se sujeitar a uma instrução? Eis o objeto da nossa breve análise.

Não existe vida em sociedade sem conflitos. O homem é o lobo do homem, como bem expressou Thomas Hobbes[1]. Em um estado natural, o individualismo dos seres humanos os compele a viver em guerra uns com os outros.

Incorpora-se ao contexto a crescente e ininterrupta demanda por bens subtraídos do meio ambiente, esgotáveis, que se constituem na grande e legítima preocupação da atualidade e têm merecido especial atenção de vários segmentos da sociedade.

Contudo, a complexidade que caracteriza o dano ambiental e que, via de regra, envolve várias faces do meio ambiente (v.g. o ar, o solo, a água, a fauna, a flora, a biodiversidade), por vezes, não se equivale às regras e sanções jurídicas previstas para as essenciais proteção e reparação.

Além disso, o Estado, no exercício do monopólio da função jurisdicional, diante da qualidade e quantidade dos litígios que se apresentam, por muitas vezes, não consegue garantir, dentro dos parâmetros de duração razoável no tempo, a consecução de direitos com efetividade.

Com isso, questiona-se:

Por Svetlana Miranda

Não se faz razoável investir na possibilidade de se estabelecer um diálogo sério e responsável, visando a uma tentativa de solução consensual entre o infrator e a sociedade, esta última na figura da própria Administração?

Entendemos que sim. Afinal de contas, se há processo, há possibilidade de uma solução consensual.

A CF/88, sabidamente, já define, no inciso LXXVIII do art. 5°, que a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação; dispositivos regulando-o, do CPC[**2**] permitem, desde o início do processo, uma composição extrajudicial e apta a solucionar conflitos instalados, com eficiência demonstrada[3].

Dados recentes do CNJ[4] apontam que o grau de eficácia da composição amigável é superior a 95%, bem superior à esfera judicial, na qual 30% das decisões não são cumpridas, pela impossibilidade de serem executadas por diversas razões.

O êxito se deve à eficácia versus flexibilidade procedimental, além da simplicidade envolvida no processo.

Em nível nacional, a possibilidade de conciliação nos processos administrativos sancionatórios encontra-se regulamentada no Decreto Federal nº 6.514/2008, alterado, nesse aspecto, pelo Decreto nº 9.760/2019. O procedimento está organizado na recente IN Conjunta IBAMA/ICMBIO nº 2/2020.

Alguns Estados federados já instituíram a conciliação como etapa necessária ao procedimento, como, por exemplo, os Estados de São Paulo e Minas Gerais.

Regida pelos princípios da independência, imparcialidade, autonomia da vontade, oralidade, informalidade e da decisão informada, a solução consensual deverá prevalecer, sempre que possível, cabendo à Administração Pública promovê-la. Dentre as vantagens apontadas, tem-se a rapidez, menor custo, redução da incerteza quanto aos resultados, construção conjunta entre os envolvidos, maior amplitude de dados técnicos e de informações.

Dessa forma, o órgão ambiental, exercendo a sua própria função institucional, deixará de ser expectador em relação ao dano ambiental, em sua feição individualizada, para passar a ser agente viabilizador da solução do conflito.

Não existem vencedores nem perdedores. Quando a solução é elaborada para os próprios problemas, tornando os envolvidos responsáveis pelos compromissos que assumem, alcança-se, em prol da coletividade e com menor custo, tempo, burocracia e danos colaterais, a solução mais eficaz e satisfatória.

A economia processual é visível. Inclusive, tratando-se de matéria ambiental, a redução do uso de papel e de documentação impressa é sempre pertinente e a biodiversidade agradece!

Svetlana é advogada da área Ambiental Azevedo Sette em nosso escritório de Belo Horizonte

- [1] HOBBES, Thomas. Leviatã.
- [2] Numa breve análise do disposto no art. 3º da Lei 13.105/2015 (CPC), entende-se que o legislador determinou a promoção da solução consensual dos conflitos e estabeleceu o dever dos operadores do direito de estimular métodos de solução alternativos de conflitos, tais como a mediação e a conciliação, além, é claro, de ratificar a importância do exercício da arbitragem.
- [3] Seguindo essa tendência, o Projeto de Lei nº 3.729/2004, que dispõe sobre a Lei Geral de Licenciamento Ambiental, ora em trâmite no Congresso Nacional, prevê a utilização de instrumentos de mediação e conciliação quando existentes conflitos no processo de licenciamento ambiental.
- [4] CNJ, Conselho Nacional de Justiça. Mediação e Conciliação avaliadas empiricamente: Jurimetria para Proposição de Ações Eficientes. Revista Justiça Pesquisa, 2019

TRIBUTAÇÃO DAS PESSOAS JURÍDICAS na prestação de serviços intelectuais

Em 21 de novembro de 2005, foi publicada a Lei nº 11.196/05, fruto da conversão da chamada "MP do Bem" (MP nº 252/2004), que, questões, dentre outras regularizou expressamente a prestação de serviços realizada por profissionais liberais, mediante a constituição de pessoa jurídica, conforme se depreende do seu artigo 129, que assim prevê:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil. - Destacamos

Pela regra acima, os serviços intelectuais, executados ainda que em caráter personalíssimo - como exige a natureza de diversos serviços realizados por profissionais liberais que optam pela constituição de pessoa jurídica para a consecução de seus trabalhos -, quando prestados por pessoa jurídica, sujeitam-se às regras de tributação desta, regularmente.

Também é possível observar, pela leitura do art. 129 da Lei nº 11.196/05, que o legislador ordinário condicionou a tributação dos serviços de caráter intelectual, conforme as regras aplicáveis à pessoa jurídica, apenas à observância do art. 50 do Código Civil[1], que só admite a desconsideração da personalidade jurídica, para fins de se alcançar os bens de

Por Clarissa Viana e Julia Maurizi

seus administradores ou sócios, quando demonstrado que:

- (1) a sociedade foi constituída com o propósito de lesar credores e para a prática de atos ilícitos (desvio de finalidade) ou
- (II) não havia separação entre o patrimônio do sócio ou do administrador e o da pessoa jurídica (confusão patrimonial).

O art. 129 da Lei nº 11.196/05 surgiu em um cenário em que a Receita Federal vinha constantemente contestando a contratação de serviços prestados por pessoas jurídicas, ao entendimento de que se tratava de uma maneira de driblar o pagamento de tributos (eis que a tributação sobre as pessoas físicas supera à incidente sobre a pessoa jurídica), além de disfarçar a existência de vínculos empregatícios (e, consequentemente, reduzir a arrecadação de contribuições sociais).

No intuito de (I) pacificar tais discussões acerca do regime tributário aplicável às sociedades constituídas para a prestação de serviços de caráter pessoal, (II) externar a validade de criação e tributação via pessoa jurídica e, ainda, (III) inibir as ações fiscais acerca do assunto, editou-se o art. 129 da Lei n° 11.196/05.

E, de fato, desde então, autuações com este enfoque diminuíram substancialmente.

No entanto, desde o final do ano de 2019, diversas pessoas físicas foram surpreendidas com o recebimento de autuações visando à cobrança de Imposto de Renda, ao argumento de que os serviços formalmente prestados pelas pessoas jurídicas das quais faziam parte decorriam, sob a ótica da fiscalização, de uma simulação contratual, não sendo apresentado, no entanto, qualquer lastro probatório de tal alegação.

Em outras palavras, as autoridades fiscais, sem apresentar quaisquer evidências de fraude nos negócios jurídicos firmados com as simplesmente jurídicas, pessoas desconsideram, de forma a estender a obrigação tributária à pessoa diversa daquela praticou o negócio pactuado que consequentemente, desconsiderar personalidade jurídica das prestadoras de serviços, para atribuir a obrigação tributária à pessoa física administradora ou sócia da sociedade prestadora do serviço.

No entanto, é preciso apontar que a simples acusação de simulação, isolada e destituída de prova, não é suficiente para que o fisco ultrapasse a existência da pessoa jurídica e atinja o patrimônio da pessoa física. Este entendimento já é consagrado nos Tribunais Pátrios de há muito.

O artigo 50 do Código Civil - única ressalva feita pelo art. 129 da Lei nº 11.196/05 para invalidar a contratação da pessoa jurídica para prestação de serviços intelectuais - elenca procedimento específico visando desconsideração da personalidade jurídica, o qual precisa estar instruído com prova cabal dos requisitos autorizadores.

Entretanto, as autuações mais recentes sequer mencionam o artigo 50 do Código Civil, fundamentando a cobrança na suposta simulação do negócio jurídico, nos termos do art. 167 do mesmo Códex[2]. O trabalho fiscal não tem apresentado prova nem mesmo dos

requisitos que configuram a ocorrência de simulação de um negócio jurídico, elencados taxativamente no próprio dispositivo usado para fundamentar a ação fiscal. E pior:

Em alguns casos sequer são deduzidos, da cobrança, os tributos já recolhidos pela pessoa jurídica em decorrência dos mesmos fatos geradores então lançados à pessoa física, o que reforça o completo disparate da ação fazendária em tais exigências.

A conclusão a que se chega é a de que o fisco federal, em sua ânsia arrecadatória e contramão da livre iniciativa, na constitucionalmente prevista, bem como da filosofia norteadora da Lei da Liberdade Econômica[3], ao lavrar autos de infração no formato acima descrito, tem

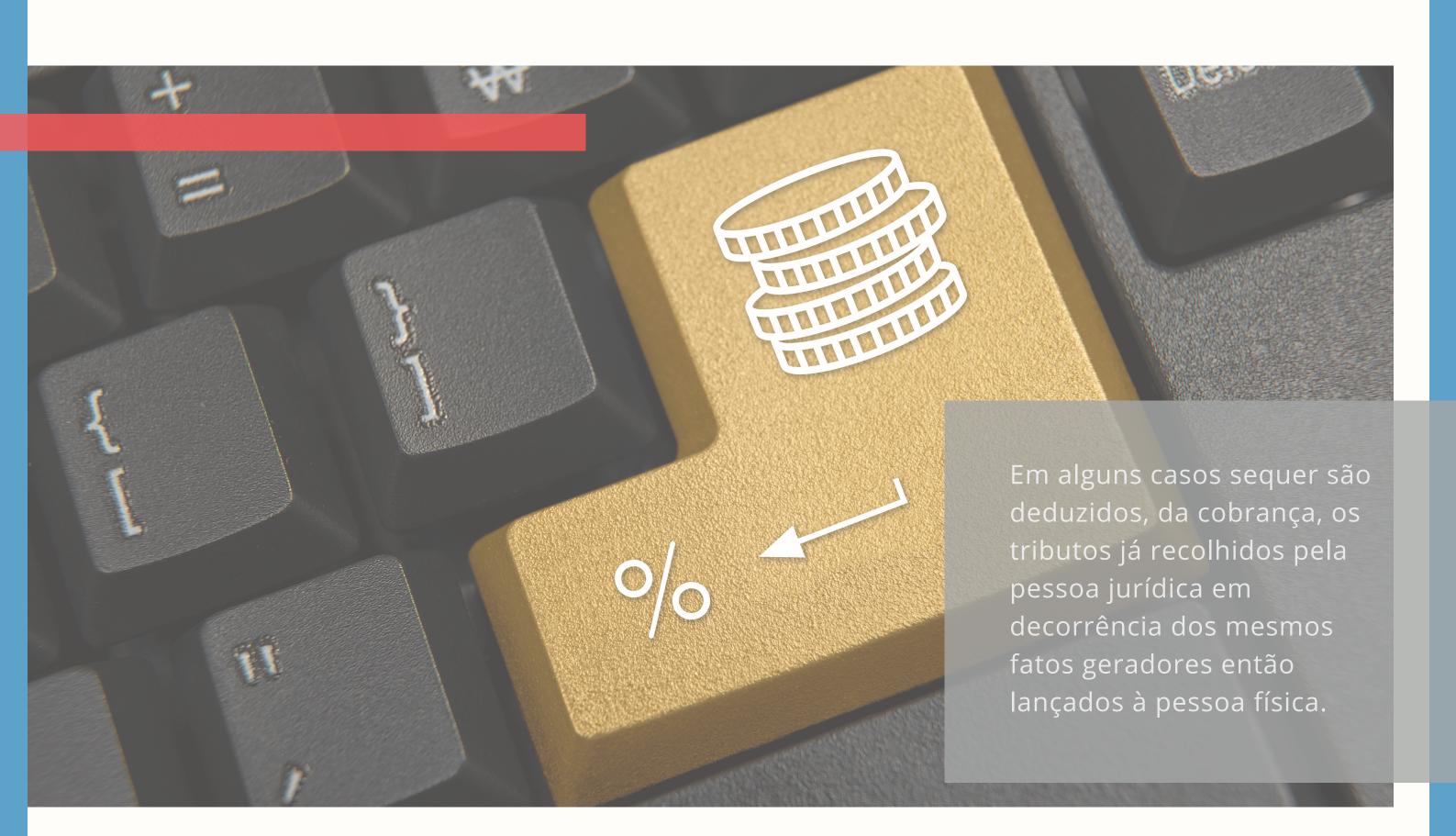
- (I) desqualificado pessoas jurídicas validamente constituídas;
- (II) ignorado negócios jurídicos regularmente firmados, visando à prestação de serviços por pessoas jurídicas; e
- (III) violado o regime de tributação legalmente permitido pelo art. 129 da Lei nº 11.196/05, para exigir tributo severamente das pessoas físicas, sem qualquer comprovação de fraude ou simulação na relação celebrada entre os particulares.

O ponto positivo que se pode extrair dessa questão é que, pela análise dos poucos julgados do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF) e do Poder Judiciário sobre a matéria, nos casos em que não restem configurados os requisitos do art. 50 do Código Civil, a expectativa é de que haja o

cancelamento das autuações, com ganho de causa pelas pessoas físicas.

Clarissa é sócia e Julia advogada da área Tributária Azevedo Sette em nosso escritório de Belo Horizonte

- [1] Art. 50. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial, pode o juiz, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, desconsiderá-la para que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares de administradores ou de sócios da pessoa jurídica beneficiados direta ou indiretamente pelo abuso.
- [2] Art. 167. É nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma.
- § 1 o Haverá simulação nos negócios jurídicos quando:
- I aparentarem conferir ou transmitir direitos a pessoas diversas daquelas às quais realmente se conferem, ou transmitem;
- II contiverem declaração, confissão, condição ou cláusula não verdadeira;
- III os instrumentos particulares forem antedatados, ou pós-datados.
- [3] Lei nº 13.874/19, que, inclusive, aprimorou a redação do artigo 50 do Código Civil, citado acima.



LUGAR DE Mulher é...

Março é o mês das mulheres. Nesse texto, não vamos falar da Queima de Sutiãs ("Miss America Protest[1]"), ocorrida na realização do concurso de Miss América em 1968, nos Estados Unidos (Atlantic City), mas, sim, sobre as previsões legais específicas às mulheres ao longo do tempo, no Brasil.

Não precisamos ir muito longe para encontrar alguns fatos impactantes. Por exemplo: há pouco mais de 50 (cinquenta) anos, mulheres não podiam votar ou ter inscrição no CPF.

Em 27 de agosto de 1962, com o advento da Lei n° 4.121/62**[2]** (Estatuto da Mulher Casada), a mulher casada deixou de ser considerada relativamente incapaz (enquadramento do Código Civil de 1916), com refle-

Século XIX - Relação de propriedade e submissão da mulher em relação ao homem. Era permitido, por exemplo, que o marido aplicasse castigos corporais na mulher e a matasse, quando flagrada em adultério[3]. A discussão, que parece distante, ainda é enfrentada em tempos atuais, tanto que foi necessária uma lei específica para tratar da violência doméstica contra a mulher, conhecida como Lei Maria da Penha[4], que falaremos a seguir.

Por Silvia Pellegrini Ribeiro, Juliana Petrella Hansen e Beatriz Pereira de Paula

xos no âmbito trabalhista, especialmente ao retirar do marido o poder de autorizar ou não o trabalho da esposa.

A conquista do direito à inscrição no CPF foi um marco, pois a partir daí as mulheres passaram a poder trabalhar e empreender, sem a necessidade de aval do marido.

Abaixo traçamos uma linha do tempo de conquistas de direitos pelas mulheres ao longo dos anos:

1879 - Mulheres passaram a poder cursar superior, mas permaneciam ensino restrições para o exercício do trabalho.

Desta época, citamos **Nísia Floresta[5]**, tida como uma precursora do feminismo no Brasil e autora do livro "Direitos das mulheres e Injustiça dos Homens", escrito em 1832.



Código Comercial de 1850 - Permitiu que as mulheres casadas, <u>devidamente autorizadas</u> <u>pelo marido</u>, exercessem a profissão de comerciante.

Código Civil de 1916 - A mulher era considerada relativamente incapaz; o homem permaneceu como chefe da sociedade conjugal e a ele competia o pátrio poder.

Decreto 181/1890[6] - Removeu o direito de imposição de castigos corporais à esposa e aos filhos. Reparem: estamos falando de uma realidade que tem apenas 130 anos.

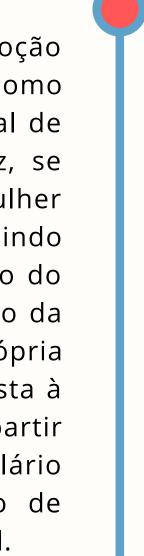
Lei 1.596 de 29 de dezembro de 1917 – Lei Estadual de SP que proibia o trabalho de mulheres em estabelecimentos industriais no último mês de gravidez e no primeiro puerpério.

Tarsila do Amaral[7] é um dos grandes expoentes desta época, sobretudo em razão do movimento modernista e do movimento antropofágico no Brasil. Foi uma das responsáveis por organizar a Semana de Arte Moderna de 1922. Sua obra mais marcante – e talvez de toda a arte brasileira – é o famoso Abaporu.

Decreto nº 21.417ª, de 1932 - Regulamentou o trabalho da mulher em estabelecimentos industriais e comerciais, assegurando uma série de direitos específicos, como descanso de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto; garantia de retorno ao emprego nas funções que ocupava após o descanso pós-parto; dois intervalos diários de trinta minutos cada, nos primeiros seis meses, para amamentação; dentre outros (redação esta que guarda muita semelhança com a previsão atual do artigo 396 da CLT)[8]. Esse decreto proibia as mulheres de realizarem trabalhos noturnos, em condições insalubres, perigosas e penosas, como na mineração em subsolo, pedreiras e obras de construção pública ou particular.

Código Eleitoral de 1932 - Reconheceu o direito do voto à mulher capaz e livre, maior de 21 anos, desde que possuísse economia própria decorrente de trabalho honesto ou fonte de renda lícita.

Constituição de 1934 - Avanço com a adoção do princípio da igualdade, tal como conhecemos hoje na Constituição Federal de 1988. O Constituinte, pela primeira vez, se preocupou com a situação jurídica da mulher ao traçar o princípio da igualdade proibindo expressamente a discriminação em razão do sexo. Essa Constituição aboliu o requisito da necessidade de possuir economia própria para usufruir o direito ao sufrágio imposta à mulher, reconheceu o direito ao voto a partir dos 18 anos e proibiu a diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil.



Um dos destaques desta época foi que, em 1936, uma mulher deu um grande passo no cenário político: **Carlota Pereira de Queirós[9]** foi eleita a primeira deputada no Brasil. Esse fato tornou-se significativo por ter concretizado a evolução da busca dos direitos da mulher. De não cidadã, a mulher passou a ocupar cargo no parlamento brasileiro. Importante ressaltar que Carlota já era uma mulher à frente do seu tempo, pois quando foi eleita deputada já era médica formada pela Universidade de São Paulo em 1926.

Constituições da República de 1937 e de 1946 - Representaram um retrocesso quanto aos direitos da mulher. Suprimiram a referência expressa à igualdade jurídica dos sexos, retomando a fórmula genérica das Constituições anteriores sobre o princípio da igualdade.

Estatuto da Mulher Casada[10] – Em 1962, entrou em vigor a Lei nº 4.121, conhecida como o Estatuto da Mulher Casada, alterando dispositivos do Código Civil de 1916. Ela reconheceu a plena capacidade da mulher, determinou que a guarda dos filhos menores fosse dela, elevou-a a condição de colaboradora na administração da sociedade

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - 1943 Implementou normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, incluindo um capítulo específico sobre a proteção do trabalho da mulher que impunha restrições ao trabalho extraordinário, noturno, insalubre, perigoso e àqueles que demandassem emprego de força muscular superior a 20 quilos, se o trabalho fosse contínuo, ou 25 quilos, se ocasional.

conjugal, dispensou a necessidade de autorização do marido para o trabalho e instituiu a figura dos bens à ela reservados, fruto de seu trabalho, que não respondiam pelas dívidas do marido. Parece um passado remoto, mas faz menos de 60 anos que a mulher tem o direito de trabalhar sem autorização de um homem!

> Constituição de 1967 e a **Emenda** Constitucional nº 1 de 1969 - Retomaram o princípio da igualdade nos moldes da anterior Constituição Federal de 1934 e no mesmo sentido da Constituição Federal de 1988.

Como destaque de personalidade feminina desta época, citamos Leila Diniz[11], que "em plena ditadura militar, era defensora do amor livre e da emancipação feminina."[12]

Lei nº 6.136/74, visando a diminuição da discriminação contra o trabalho da mulher, transferiu para o sistema de previdência social a responsabilidade pelo pagamento do salário maternidade, retirando esse ônus do empregador, atendendo, desta forma, o disposto na Convenção nº 103 da OIT, ratificada pelo Brasil dez anos antes.

Constituição de 1988 - em seu artigo 5°, estabeleceu que todos são iguais perante à lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. O art. 5°, inciso I, ressalta que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações; o art. 7°, inciso XVIII, concede o direito à licença gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias; o art. 7°, inciso XXX, proibiu a diLei do Divórcio, de 1977, extinguiu a impossibilidade da dissolução do casamento. Por meio dela, a mulher poderia optar ou não por acrescentar o nome da família do marido; estabeleceu-se direito recíproco de prestação alimentícia entre os cônjuges e privilégios à mulher no que se refere à guarda dos filhos; modificou-se também o regime legal de bens, que ao invés de comunhão universal passou a ser o de comunhão parcial de bens.

ferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; o art. 201, inciso V, garante a pensão por morte de segurado, homem ou mulher, ao cônjuge companheiro e dependentes; e o art. 226, § 5°, dispõe que os direitos e deveres da sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher. Em decorrência do art. 7°, XXX, da CF/88, foram revogadas as leis que proibiam o trabalho noturno para mulher, em condições insalubres, perigosas e penosas.

> Nesta década de 80, citamos Roberta Close[13] como um dos expoentes, pois lançou discussão, ainda atual nos dias de hoje, sobre a questão dos transgêneros. Roberta foi a primeira modelo transexual a posar nua para a revista Playboy no Brasil.

Em 2001, foi revogado o art. 376 da CLT, acabando com as restrições para a realização de horas extras por mulheres. Vejam: apenas no século XXI, as mulheres puderam realizar as horas extras da mesma forma que os demais empregados homens.



Estatuto da Criança e do Adolescente de 1990 - estabeleceu que o pátrio poder fosse exercido em condições de igualdade pelo pai e pela mãe e que o dever de sustento, guarda e educação dos filhos competia aos dois, consagrando a igualdade enunciada pela nova Constituição.

Como um dos expoentes femininos desta época, citamos a grande Zilda Arns Neumann, médica pediatra que encampou inúmeras ações humanitárias voltadas à criança e ao adolescente.

Lei nº 9.799/1999 - apenas neste ano proibiu a publicação de anúncio de emprego com indicação de preferência ao sexo, exceto quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir, e, também, proibiu considerar o sexo como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional oportunidades de ascensão profissional.



Lei 10.224, de 2001 - Acrescentou o art. 216 ao Código Penal, dispondo sobre o crime de assédio sexual, praticado pelo superior hierárquico que se prevalece dessa condição

Novo Código Civil de 2002 - Foi quando a igualdade de gênero ganhou uma nova perspectiva. Aplicando princípio 0 constitucional da isonomia, consagrou que aos dezoitos anos a pessoa atinge a maioridade plena e que o poder familiar sobre os filhos menores seria exercido em situação de plena igualdade entre pai e mãe (art. 5°, parágrafo único, inciso I); permitiu também ao marido acrescer ao seu nome o nome da família da esposa (art. 1.565, § 1°); estabeleceu que a direção da sociedade conjugal fosse exercida, em colaboração, pelo marido e pela mulher (art. 1.567); dispôs que, na impossibilidade de um dos cônjuges administrar os bens que lhe incumbe, compete ao outro geri-los ou aliená-los (arts. 1.570 e 1.651); conferiu à mulher plena liberdade na disposição de bens particulares (art. 1.666); estabeleceu que compete a ambos os cônjuges a eleição do domicílio do casal (art. 1.569).

para constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, com pena de um a dois anos de detenção.

Lei 11.340/2006, também conhecida como Lei Maria da Penha, - Assegurou direitos às mulheres em situação de violência doméstica, garantindo, dentre os direitos, manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

Como uma das mulheres protagonistas desta época, além da própria **Maria da Penha**, **destacamos a jogadora de futebol** feminino **Marta** que já foi eleita 6 vezes**[14]** a melhor jogadora de futebol pela FIFA e tem histórico de luta contra o preconceito da mulher no futebol.

Aproveitando a citação da Rainha Marta, lembramos que a Copa do Mundo Feminina de 2019 ganhou o título de HISTÓRICA, pois, pela primeira vez, os jogos foram transmitidos pela TV aberta brasileira. E, na Copa da visibilidade do futebol feminino, cerca de 1,12 bilhão de pessoas assistiram à competição, sendo que a América do Sul foi responsável por um aumento de **560%**.

Porém, em que pese a maior repercussão, o abismo entre homens e mulheres ainda soa constrangedor no futebol. Um dos indicativos é a premiação paga pela FIFA às seleções participantes do Mundial. A federação dobrou o valor dos prêmios em relação à última edição, mas a quantia não chega a 1% do montante destinado aos times masculinos em 2018.

Lei Complementar 150/2015 - Assegurou novos direitos aos trabalhadores domésticos, como FGTS, adicional noturno, seguro desemprego, salário família, dentre outros. Ainda que a lei trate dos trabalhadores domésticos, tal ampliação de direitos reforçou a participação feminina orçamento doméstico, não sendo raros os de famílias sustentadas casos pela remuneração da mulher.



Desse modo, a partir da análise da evolução histórica dos institutos brasileiros, é possível concluir que a luta da mulher pela conquista de direitos e igualdade foi árdua e vagarosa, permanecendo até hoje. É fato que a igualdade está prevista constitucionalmente e, portanto, é um direito assegurado, só que nem sempre é o que se vê na prática.

Alguns números estatísticos são interessantes e representam resposta da evolução legislativa, bem como da necessidade de mais mudanças. Estudo do SEBRAE[15], com base em dados do IBGE, aponta que "nos últimos dois anos, a proporção de mulheres empreendedoras que são "chefes de domicílio" passou de 38% para 45%". O mesmo estudo aponta que "mulheres empreendedoras são mais jovens e têm um nível de escolaridade 16% superior ao dos homens. Entretanto, elas continuam ganhando 22% menos que os empresários, uma situação que vem se repetindo desde 2015, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)".

Discussões sobre representatividade e igualdade salarial devem andar em compasso com políticas efetivas de inclusão, como ações afirmativas para garantir representatividade nos cargos de liderança, políticas voltadas à licença parental, dentre outras.

Esse texto não tem a intenção de ser - embora no fundo seja - um texto feminista. Se, por um lado, os direitos das mulheres vêm sendo lentamente conquistados ao longo de todos esses anos, conforme demonstrado com os exemplos acima, por outro a mulher do século XXI vem enfrentando, cada vez mais, novos desafios, ao assumir posições de liderança e protagonismo na sociedade.

Nesse ano, tivemos a posse da primeira Presidente Mulher do Tribunal Superior do Trabalho, que conquistou essa posição por mérito e muita competência: *Maria Cristina Peduzzi*[16]. A composição de presidência do Tribunal Superior do Trabalho existe desde 1948 e só agora uma mulher ocupa tal cargo desde a instauração do tribunal.

Em tempos de COVID-19 (famoso Coronavírus), é importante destacar que o grupo de cientistas que sequenciou o genoma do vírus, em São Paulo, foi liderado por mulheres, as cientistas Jaqueline de Jesus e Ester Sabino[17].

Pela primeira vez na história, duas mulheres (Yvonne Farrel e Shelley McNamara) venceram o prêmio Pritzker (conhecido como o Nobel de arquitetura), com seus projetos com agenda humanista.

Por tudo isso, feliz mês das mulheres para você, mulher, e para todas as pioneiras que citamos como exemplo neste artigo.

Feliz mês das mulheres, mas, também feliz janeiro, fevereiro, abril, maio... Porque a busca por igualdade e equidade entre os sexos, além do reconhecimento da importância da mulher na sociedade, deve ser diária.

Curiosidade: este texto foi escrito por 3 (três) mulheres, de gerações diferentes, mas unidas pela mesma força e inspiração desses séculos de conquistas, e certas de que muito já foi feito, mas ainda há um longo caminho.

Continuemos lutando e conquistando, pois, lugar de mulher é... onde ela quiser estar.

Silvia é sócia, Juliana e Beatriz são advogadas da área Trabalhista Azevedo Sette em nosso escritório de São Paulo

- [1] https://pt.wikipedia.org/wiki/Queima de suti%C3%A3s Acesso em 10 de Março de 2020.
- [2] http://www.planalto.gov.br/ccivil 03/LEIS/1950-1969/L4121.htm Acesso em 10 de Março de 2020.
- [3] http://www.seti.pr.gov.br/sites/default/arquivos restritos/files/documento/2019- 07/unioeste mcrondon a violencia contra as mulheres e seus reflexos na legislacao.pdf - Acesso em 10 de Março de 2020.
- [4] https://pt.wikipedia.org/wiki/Lei Maria da Penha Acesso em 10 de Março de 2020.
- [5] https://pt.wikipedia.org/wiki/N%C3%ADsia Floresta (escritora) Acesso em 10 de Março de 2020.
- [6] https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-181-24-janeiro-1890-507282-norma- pe.html - Acesso em 10 de Março de 2020.
- [7] https://pt.wikipedia.org/wiki/Tarsila do Amaral Acesso em 10 de Março de 2020.
- [8] O art. 396 da CLT estabelece que para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.
- [9] https://pt.wikipedia.org/wiki/Carlota Pereira de Queir%C3%B3s Acesso em 10 de Março de 2020.
- [10] https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4121-27-agosto-1962-353846-publicacaooriginal- <u>1-pl.html</u> - Acesso em 10 de Março de 2020.
- [11] https://pt.wikipedia.org/wiki/Leila Diniz
- [12] https://mdemulher.abril.com.br/estilo-de-vida/20-mulheres-brasileiras-que-fizeram-historia/ Acesso em 10 de Março de 2020.
- [13] https://pt.wikipedia.org/wiki/Roberta Close
- [14] https://globoesporte.globo.com/futebol/futebol-feminino/noticia/marta-se-torna-a-primeira-mulher-a- deixar-marca-na-calcada-da-fama-do-maracana.ghtml - Acesso em 10 de março de 2020.
- [15] https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/por-que-e-fundamental-estimular-oempreendedorismo-feminino,ca96df3476959610VgnVCM1000004c00210aRCRD - Acesso em 10 de Março de 2020.
- [16] https://g1.globo.com/politica/noticia/2020/02/19/ministra-cristina-peduzzi-toma-posse-como-nova- presidente-do-tribunal-superior-do-trabalho.ghtml - Acesso em 20 de Março de 2020.
- [17] https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2020/03/08/quem-sao-as-brasileiras-que-sequenciaram-o- <u>genoma-do-novo-coronavirus.ghtml</u> - Acesso em 20 de Março de 2020.



WHO RUN THE WORLD? GIRLS? Gender gap e os conselhos de administração

A partir da segunda década do século XXI, com o fortalecimento do movimento feminista, ocorreu a expansão do debate sobre a equidade e a diversidade de gêneros em todos os âmbitos sociais, entre eles o profissional, e, consequentemente, surgiu uma grande mobilização em prol do empoderamento feminino.

Há nove anos, a cantora Beyoncé, por exemplo, lançava o hit "Run the world", incentivando o movimento e celebrando o poder feminino. Do mesmo modo, várias organizações começaram a realizar pesquisas sobre o tema, nascendo uma série de indicadores, tais como o gender gap, que apontam a diferença entre homens e mulheres nas ações sociais, políticas, intelectuais, culturais ou econômicas.

Apesar do tema ter ganhado força, ainda são poucas as medidas com resultados efetivos - ainda é rara a presença de mulheres "running the world", ou seja, em cargos com participação na tomada de decisões em empresas, por exemplo.

Muitas empresas, dizendo-se comprometidas com o tema, começaram a promover estudos e divulgar dados sobre a diversidade de gênero na sua força de trabalho – este último, principalmente, com a aproximação do Dia Internacional da Mulher. Entretanto, o que se vê é que a tão dita representatividade feminina ocorre apenas nos cargos de base, e não na liderança.

Segundo o Global Gender Gap Report 2020,

Por Ana Luiza Mendonça e Mariana Viotti

estudo realizado pelo Fórum Econômico Mundial (FEM) que analisa aspectos como oportunidade de emprego e participação econômica, educação, saúde, perspectiva de vida e empoderamento político, em 153 países ainda há uma disparidade entre os gêneros de 31,4%. Até hoje, nenhum país alcançou a equidade de gêneros neste aspecto.

O Brasil possui umas das piores pontuações dentre os países da América Latina, ocupando a 92º posição no ranking mundial de países que se aproximam da realidade da paridade de gêneros. Nas categorias de educação e saúde, alcançamos bons indicadores. Mas, na política e na economia, o país apresentou uma baixíssima taxa de participação feminina em cargos de liderança e rendimentos, persistentemente desiguais.

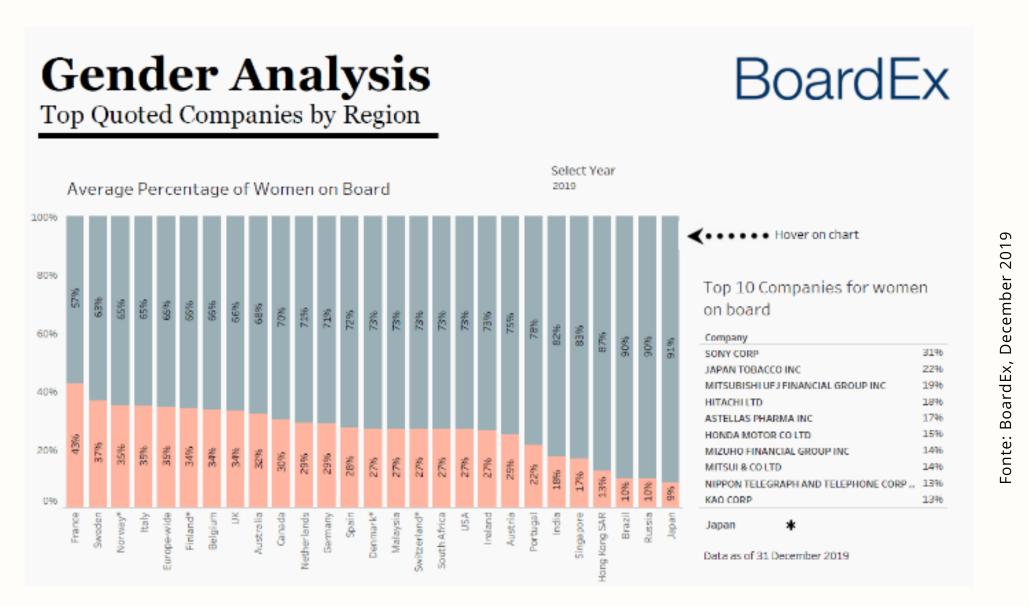
O estudo mostra que, mundialmente, a participação das mulheres no mercado de trabalho está estagnada e as disparidades salariais estão se ampliando, ao invés de diminuírem. A justificativa para isso é que as mulheres, conforme já proposto acima,

(II) têm maior participação em cargos robotizados, (II) não existem mulheres suficientes em profissões com maior crescimento salarial, como a área de tecnologia, e (III) as empresas ainda não oferecem infraestrutura e acesso para elas. A

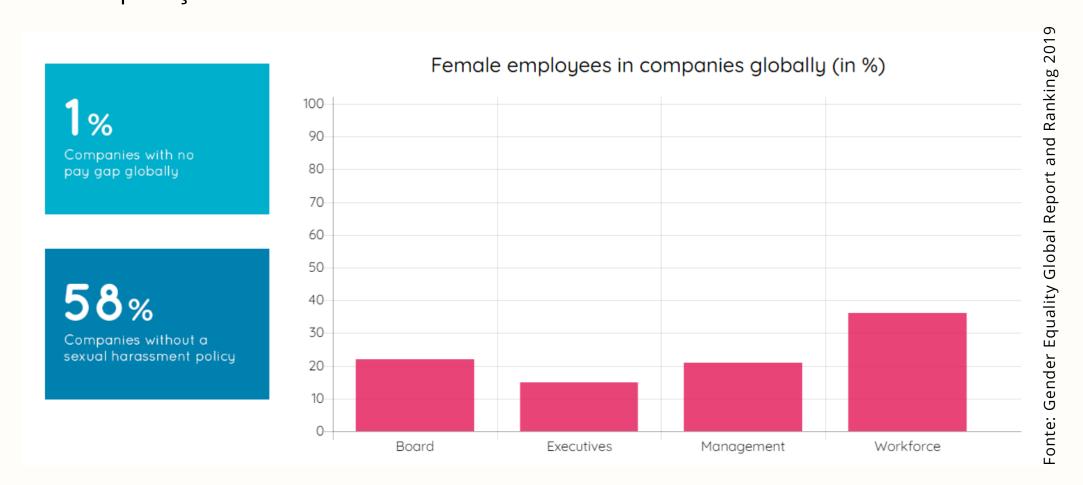
previsão é que ainda demore cerca de 257 (d-u-z-e-n-t-o-s-e-c-i-n-q-u-e-n-t-a-e-s-e-t-e, isso mesmo!) anos para que o mundo alcance a equidade de gênero.

A ausência de mulheres em cargos de liderança também é evidenciada no BoardEx 2019, estudo que analisou as companhias listadas no mercado de 25 países. De acordo com a pesquisa, existem apenas 8 países com mais de 30% de mulheres nos conselhos de administração das companhias listadas em bolsa de valores: França, Suécia, Noruega, Itália, Finlândia, Bélgica, Reino Unido e Austrália.

O Brasil aparece na outra ponta da pesquisa, estando entre os 3 países com 10%, ou menos, de mulheres no conselho de administração das companhias listadas em bolsa de valores, junto com a Rússia e o Japão.



O Gender Equality Global Report and Ranking 2019, divulgado anualmente pela Equileap, a principal organização não governamental de pesquisa em igualdade de gênero no setor empresarial, aponta que apenas 10% das empresas no mundo possuem conselhos de administração com gêneros equilibrados e 6% de diretorias equilibradas. As mulheres continuam ocupando cargos baixos, representando 36% da força de trabalho neste nível, 21% em cargos de gerência, 15% em cargos de diretoria e 22% em posições de conselheiras.



Todos esses dados contrariam as constantes pesquisas sobre o tema, realizadas pela equipe Diversity Matters da McKinsey & Company. A empresa mostrou diversidade de gênero nos órgãos de administração está diretamente relacionada ao aumento da performance da empresa. Nas empresas analisadas, verificou-se que os financeiros daquelas resultados com conselhos plurais foram 21% superiores aos daquelas com órgãos de administração formados unicamente por homens.

Diante deste panorama, o banco Goldman Sachs, em janeiro deste ano, anunciou, no Fórum Econômico Mundial realizado em Davos, o compromisso de não coordenar IPOs (processo de abertura de capital na bolsa de valores) de empresas cujo conselho de administração não tenha mulheres atuando.

Apesar de animadora, a decisão dessa instituição financeira ainda não chega perto de fechar o gender gap. É que a nova regra, que começa a valer em julho deste ano, será aplicada apenas para as empresas localizadas nos Estados Unidos e na Europa, não alcançando os países em que a disparidade de gênero é mais evidente, como o Brasil ou o Japão. A esperança é que essa medida influencie outras empresas ou entidades a adotarem posturas semelhantes.

Por enquanto, as mulheres representam apenas 11% dos conselheiros de companhias brasileiras com ações negociadas na bolsa de valores. Segundo uma pesquisa realizada em março de 2019 pelo jornal *El País*, em parceria com a ONG mexicana *Poder*, 6 em cada 10 empresas com ações negociadas na B3 não possuem nenhuma mulher em seus conselhos de administração. E cerca de 58% das companhias listadas possuem conselhos compostos, única e exclusivamente, homens.

Em uma tentativa de mudar o cenário brasilei-

ro, está em análise, na Câmara Deputados, o Projeto de Lei nº 7179/2017, que propõe a presença mínima de 30% de mulheres nos conselhos de administração de empresas públicas, sociedades de economia mista e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

A iniciativa tem como pano de fundo o "30% Club", criado em 2010 no Reino Unido por um grupo de conselheiros e CEOs, com o objetivo de incentivar a diversidade de gênero em cargos de liderança, como medida de boa governança corporativa e para melhor performance das empresas. O intuito da organização é fazer com que as mulheres passem a ter pelo menos 30% de representação nos boards das empresas de todas as naturezas jurídicas. Países como Noruega, Islândia e Holanda já adotaram essa política.

Se aprovada, a lei brasileira seria implantada gradualmente, passando a ser obrigatória apenas a partir de 2022. Entretanto, desde outubro de 2019 o referido projeto de lei não teve andamento, por ser constantemente retirado da pauta da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados, por iniciativas de deputados homens.

A realidade brasileira é que nem sequer a ideia de ter uma mulher na liderança agrada à população: a pesquisa realizada pelo The Reykjavik Index for Leadership em 2019 mostra que **59%** dos brasileiros não se sentem confortáveis em ver uma mulher como CEO de uma grande organização. Considerando que, de acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018, a população brasileira é dividida em 48,3% homens e 51,7% mulheres, pode-se dizer que as próprias mulheres ficam desconfortáveis com outras mulheres na liderança.Retrato puro e simples de um paradigma social que está, a passos muito lentos, sendo quebrado.

É verdade que melhorar o equilíbrio de gênero nos conselhos de administração não é uma tarefa fácil; exige um esforço conjunto da comunidade empresária e uma consciência coletiva para que a importância (e as vantagens!) da diversidade de gênero seja absorvida, não só para o desempenho da empresa a longo prazo, mas, principalmente, para a construção de um mundo mais igualitário.

É necessário que as empresas realizem um exercício diário de revisão das regras – desde aquelas que tratam da sucessão, até as relativas à composição dos órgãos da administração - para garantir que ocorra a real representatividade feminina em todos os níveis da organização.

Conselhos formados por homens e mulheres têm competências, experiências e perspectivas diferentes, que levarão ao desenvolvimento de melhores estratégias empresariais e, como já dito, melhor performance.

Ana e Mariana são advogadas da área Societária Azevedo Sette em nosso escritório de Belo Horizonte

Referências bibliográficas

ARCHITEKTONIDIS, Alex. BoardEx Publishes its Annual Gender Analysis. BoardEx: 2019. Disponível em: https://corp.boardex.com/news/boardex-publishes-its-annual-gender-analysis/

CREARY, Stephanie J.; MCDONNELL, Mary Hunter; GHAI, Sakshi; SCRUGGS, Jared. When and Why Diversity Improves Your Board's Performance. Harvard Business Review: 2019. Disponível em: https://hbr.org/2019/03/when-and-why-diversity-improves-your-boards-performance

Gender Diversity on Board Brazil 2018. Enlight: 2018. Disponivel em: https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2019/05/Diversity-on-Board-1.pdf

Gender Equality Global Report & Ranking. Equileap: 2019. Disponível em: https://cdn2.hubspot.net/hubfs/4230763/Gender%20Equality%20Global%20Report%20and%20Ranking%20201 9%20by%20Equileap.pdf?

utm_campaign=Gender%20Equality%20Global%20Report%20%26%20Ranking%202019&utm_source=hs_autom ation&utm_medium=email&utm_content=77369679& hsenc=p2ANqtz--1AfdmQ1mJ7ImOzIUz7EDBrcisNMY7vpzCKrJ8BnUfayn90JLCbhyT9iK6CA4JxI9afn4kuL107k_T5SW19GZDv1uWA&_hsmi=77369679

Global Gender Gap Report 2020. World Economic Forum. Disponível em: https://movimentomulher360.com.br/wp-content/uploads/2020/02/WEF GGGR 2020.pdf

HUNT, Vivian; LAYTON, Dennis; PRINCE, Sara. Diversity Matters. McKinsey & Company: 2015. Disponível em: https://assets.mckinsey.com/~/media/857F440109AA4D13A54D9C496D86ED58.ashx

HUNT, Vivian; YEE, Lareina; PRINCE, Sara; DIXON-FYLE, Sundiatu. A diversidade como alavanca de performace. McKinsey & Company: 2018. https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity/pt-br

PIRES, Breiller. 58% das empresas da Bovespa não têm nenhuma mulher no conselho de administração. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/03/07/economia/1551992548 346845.html



A IMPOSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DE CLÁUSULA penal moratória e compensatória

O mercado imobiliário sofreu grandes modificações ao longo dos últimos anos, principalmente considerando a crise econômica enfrentada pelo Brasil, que abalou significativamente as atividades das construtoras, incorporadoras e loteadoras. Em razão desse cenário, as discussões judiciais acerca dos contratos firmados abarrotaram os Tribunais de todo o país, gerando decisões contraditórias e aumentando a insegurança jurídica.

A ausência de legislação específica, apta a dirimir os conflitos de forma isonômica e levando em consideração as peculiaridades do mercado, ocasionou um verdadeiro caos jurídico, revelando a necessidade de estabelecer critérios claros e equilibrados quando do desfazimento do negócio, bem como as repercussões relativas ao inadimplemento das obrigações advindas do contrato.

Embora a Lei nº 13.786/2018 tenha surgido com o propósito de pacificar os entendimentos, permanece a controvérsia no tocante à possibilidade ou não de cumulação da cláusula penal moratória e cláusula penal compensatória, motivo pelo qual é necessário ampliar o debate nesse particular.

Inicialmente, cabe trazer à baila que cláusula penal é a penalidade estabelecida no contrato ou em contrato acessório ao principal, no qual previamente estipula o valor indenização que deverá ser paga pela parte que não culposamente, cumprir, obrigação[1].

Por Talita Myreia Alves da Silva

Observa-se que existem duas espécies de cláusula penal: cláusula penal moratória e cláusula penal compensatória. A primeira é estipulada para desestimular o devedor a incorrer em mora, ao passo que a segunda serve como indenização no caso de total inadimplemento da obrigação principal, funcionando como prefixação das perdas e danos.

Questão que provocou acentuado debate foi a possibilidade de cumulação da cláusula penal moratória mais pagamento de lucros cessantes. O STJ decidiu, no rito dos pela impossibilidade, repetitivos, pois configuraria inegável indenização dupla pelo mesmo fato[2].

Contudo, permanece quadro de insegurança jurídica no tocante à cumulação das duas espécies de cláusula penal, isso em razão das decisões conflitantes variados nos tribunais[3].

Urge destacar que as cláusulas penais são estabelecidas para o caso de descumpri-mento da obrigação, porém as semelhanças param por aí. Há consequências diferentes para as espécies, razão pela qual a incidência de uma exclui a aplicação da outra, ou seja, não pode, em regra, o mesmo fato ensejar pena

compensatória e moratória.

Nos termos do art. 410 do Código Civil, a cláusula penal compensatória é benefício do credor, que poderá exigir a pena, ou o cumprimento da obrigação, mas jamais pleitear a integralidade das duas prestações, uma vez que a multa compensatória serve como indenização preestabelecida dos prejuízos advindos do descumprimento culposo. Ademais, pelo mesmo fundamento, tampouco será possível que haja cumulação da cláusula penal compensatória com perdas e danos.

Dessa maneira, cláusula penal a compensatória terá cabimento nas situações em que o credor, em razão do inadimplemento do devedor, não mais possuir interesse no imóvel. Nessa ocasião, será devida apenas a pena compensatória, que já funciona como prefixação de perdas e danos. Outrossim, caso o adquirente opte pelo cumprimento da principal, não poderá obrigação haver cumulação com a cláusula penal. Deve, portanto, necessariamente optar por uma das alternativas, mas jamais pleiteá-las conjuntamente.

A cláusula penal moratória, por seu turno, possui aplicação diferenciada, portanto uma dinâmica própria, que a distingue da compensatória. Esta surge em virtude do atraso, aplicável seja, para caso 0 ou inadimplemento relativo. Nesse caso, caberá a satisfação da pena cominada juntamente com o desempenho da obrigação principal.

A Lei nº 13.786/2018 acrescentou o art. 43-A na Lei nº 4.591/64, prevendo que, em contratos de compra e venda, promessa de venda, cessão ou promessa de cessão de unidades autônomas integrantes de incorporação imobiliária ou de loteamento, caso ultrapassado o prazo de tolerância de 180 dias, o adquirente, ao decidir

que permanece o interesse no imóvel, terá direito a receber o bem, e, cumulativamente, direito à indenização pela mora.

Verifica-se que o fundamento para incidência das respectivas cláusulas penais é diverso:

Enquanto a penal compensatória disciplina a inexecução total da obrigação, a cláusula penal moratória prevê indenização para a mora, sendo, portanto, inacumuláveis.

Conquanto a Lei nº 13.786/2018 tenha previsto expressamente a impossibilidade de acumulação , permanece a celeuma no tocante aos contratos imobiliários que não tenham sido firmados com incorporadora ou loteadora. É certo que o raciocínio será o mesmo para os contratos que não estejam abrangidos especificamente pelas referidas leis, não havendo que falar em cumulação das duas espécies de cláusula penal nos contratos de compra e venda.

De toda sorte, em quaisquer dos casos, seja em razão da mora, seja em razão do inadimplemento absoluto, que é o fato gerador da incidência da cláusula penal compensatória, tampouco será possível a cumulação com perdas e danos, na esteira do entendimento do STJ.

Talita Myreia é advogada da área de Contencioso Azevedo Sette em nosso escritório de Goiânia

PAUTA IMOBILIÁRIA

- [1] SCAVONE, Junior. Luiz Antonio. Direito imobiliário: teoria e prática. 14ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.
- [2] REsp 1.498.484-DF, Rel. Min. Luis Felipe Salomão, julgado em 22/05/2019. Info 651.
- [3] APC 70078159571 RS, 20^a Câmara Cível do TJRS, Rel. Des. Dilso Domingos Pereira, julgado em 29/01/2020, publicado no DJe 10/02/2020; APC 10000190835892001 MG, Rel. Des. Cláudia Maia, julgado em 23/01/2020, publicado no DJe 23/01/2020; APC 0020057-79.2014.8.07.0001, 5ª Turma Cível do TJDFT, Rel. Des. Angelo Passareli, julgado em 22/10/2019, publicado no DJe 06/11/2019; APC 0014315-79.2015.8.19.0203, 25ª Câmara Cível do TJRJ, Rel. Des. Isabela Pessanha Chagas, julgado em 21/08/2019.
- [4] Art. 43-A. § 3° A multa prevista no § 2° deste artigo, referente a mora no cumprimento da obrigação, em hipótese alguma poderá ser cumulada com a multa estabelecida no § 1º deste artigo, que trata da inexecução total da obrigação."



DISPUTE BOARDS EM CONTRATOS ADMINISTRATIVOS COMO instrumento eficiente para antecipar a solução de potenciais conflitos

O Dispute Board (também conhecido como Comitê de Resolução de Conflito) caracterizase como mecanismo contratualmente estabelecido, constituído por um comitê composto, via de regra, por 1 (um) a 3 (três) membros (a depender do tamanho do empreendimento), escolhidos pelas partes contratantes. Os membros integrantes devem ser especialistas na área sobre a qual versa o contrato, a atuação deve ser imparcial[1], diante do objetivo de evitar que eventuais conflitos existentes ao longo da execução do contrato estendam-se de modo a prejudicar a continuidade de sua execução.

O *Dispute Board* pode ser instaurado imediatamente após a assinatura do contrato e mantido em funcionamento ao longo de sua execução ou ser instaurado de maneira *ad hoc*, ou seja, apenas na eventualidade do surgimento de um conflito.

A instauração antecipada do *Dispute Board* (antes mesmo do surgimento de controvérsias) permite a familiarização do Comitê com o empreendimento e a observação dos problemas na medida em que eles se desenvolvem, sendo esta, inclusive, a característica que mais diferencia o método de outras formas de solução de disputas.

O *Dispute Board* poderá ser composto por três membros e, em geral, cada parte escolhe um dos membros, os quais, em conjunto, determinam quem será o terceiro membro, ou o "presidente".

Outro procedimento de seleção dos mem-

Por Helena Virgili

bros para *Dispute Board* de três integrantes é a seleção conjunta das partes para o presidente, que, por sua vez, escolhe os outros membros.

Ao longo da execução do contrato, membros do *Dispute Board* podem ser convocados a qualquer momento para analisar eventuais divergências existentes, podendo, conforme fazer caso, recomendações não vinculantes, ou seja, cujo cumprimento não é obrigatório (Dispute Review Boards), tomar decisões vinculantes, cumprimento obrigatório (Dispute com Adjudication Boards) ou até exercer ambas as funções, proferir seja, tanto ou recomendações não vinculantes quanto decisões vinculantes (Combined Dispute Boards), dependendo dos poderes que lhes forem outorgados pelas partes[2].

No que diz respeito à aplicação de meios alternativos de solução de controvérsias em Contratos Administrativos, a Lei Federal nº 8.666/1993, que regulamenta as licitações e os contratos administrativos no Brasil, de forma abrangente, autoriza a Administração Pública a utilizar, em contratos firmados com particulares, mecanismos extrajudiciais de soluções de controvérsias, quando se tratar de exigência de instituição financeira multilateral ou agência de fomento externas.

Ainda, a legislação que disciplina os Contratos

PAUTA DE INFRAESTRUTURA

Administrativos de grande vulto (p. ex., Contratos de Concessão - em sentido amplo) também se apresenta bastante favorável à utilização de mecanismos extrajudiciais de solução de controvérsias, tendo em vista que são contratos que apresentam potencial expressivo para o surgimento de conflitos, uma vez que envolvem consideráveis investimentos e são estruturados por relações multidisciplinares, cuja execução, via de regra, é complexa.

Nesse sentido, o aumento da ocorrência de litígios relacionados à execução desses contratos tem estimulado a criação métodos de prevenção e de solução de disputas alternativos aos processos judiciais. A Lei Federal nº 8.987/1995 ("Lei das Concessões"), a Lei Federal nº 11.079/2004 ("Lei das Parcerias Público - Privadas") e a Lei Federal nº 12.464/2011 ("Lei do Regime Diferenciado de Contratações Públicas"), entre outras[3], autorizam expressamente o emprego de mecanismos privados para resolução de disputas decorrentes ou relacionadas aos contratos que por elas sejam regidos.

Seguindo a tendência já positivada nas Leis supracitadas, o Projeto de Lei nº 1.292/1995, que pretende alterar a atual Lei de Licitações (Lei Federal nº 8.666/1993), permite a utilização de meios alternativos de solução de controvérsias, entre os quais a possibilidade de a Administração Pública valer-se de um "Comitê de Resolução de Disputas", também chamados de "Dispute Board"[4].

No Brasil, ainda não há tratamento normativo geral e nacional para essa modalidade de resolução e prevenção de conflitos, exceto no município de São Paulo, que introduziu a figura dos comitês de prevenção e solução de disputas na celebração de contratos da administração direta e indireta da cidade, por

meio da Lei 16.873/2018. Neste momento, tramitam no Congresso Nacional os Projetos de Lei nº 9.883/2018 (Câmara dos Deputados) e o PL nº 206/2018 (Senado Federal).

Ainda são poucos os casos de adoção do Dispute Board como mecanismo de solução de conflitos em Contratos Administrativos.

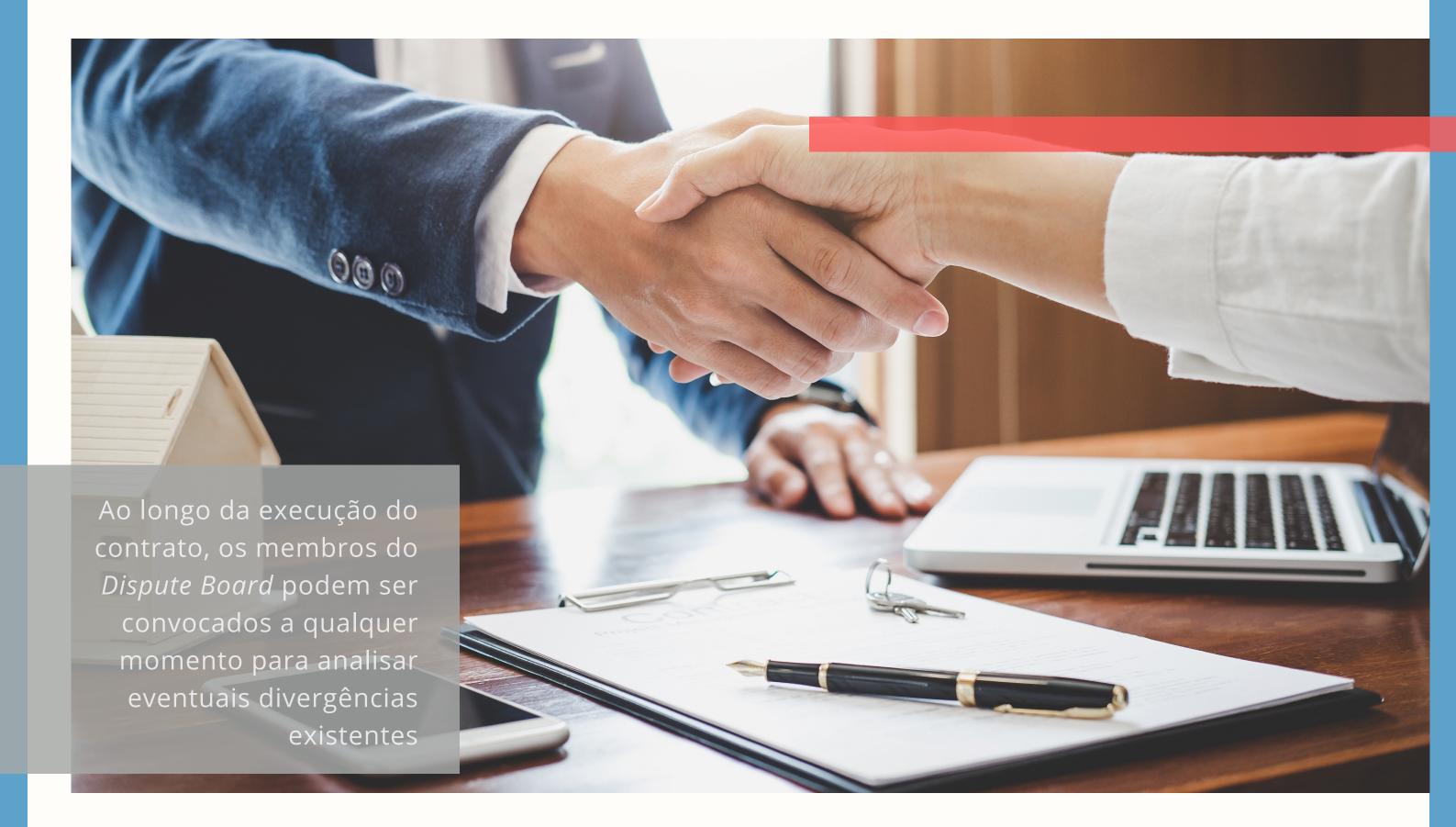
Podemos citar, como exemplos, o Contrato de Parceria Público-Privada da Linha 4 -Amarela, do Metrô de São Paulo; Contrato de Parceria Público-Privada da Arena das Dunas, em Natal, no Rio Grande do Norte; e Parceria Público-Privada para construção do Complexo Criminal Ribeirão das Neves, em Belo Horizonte, Minas Gerais.

Acredita-se, entretanto, que a aprovação dos Projetos de Lei acima citados poderá contribuir para uma maior segurança jurídica e incentivo na utilização dos *Dispute Boards* nas contratações públicas, o que poderá se mostrar um importante e eficiente aliado na prevenção ou solução de controvérsias ao longo e depois da execução contratual, notadamente quanto aos aspectos técnicos e de difícil compreensão à luz exclusiva de normas jurídicas.

Helena é advogada da área de Infraestrutura Azevedo Sette em nosso escritório de São Paulo

PAUTA DE INFRAESTRUTURA

- [1] Segundo a Dispute Resolution Boards Foundation, um Dispute Board pode ser definido como um comitê composto por pessoas imparciais, formado no início do empreendimento para acompanhar o progresso da construção, evitar conflitos, e auxiliar na resolução de disputas ao longo do empreendimento (DRBF - Dispute Resolution Boards Foundation, 2007. Disponível em: https://www.drb.org/concept/manual/table-of- contents/>. Acesso em 17de março de 2020.
- [2] Kessler, Ariela. A Vinculatividade e a Eficácia dos Dispute Boards no Direito Brasileiro. Disponível em https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/199956>. Acesso em 16 de março de 2020.
- [3] Lei Federal nº 13.303/2016 ("Lei das Estatais "), na Lei Federal nº 9.307/1996 ("Lei da Arbitragem"); Lei Federal nº 13.140/2015 ("Lei de Mediação e de Solução Alternativa de Disputas na Administração Pública").
- [4] https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=16526. Art. 149. Nas contratações regidas por esta Lei, poderão ser utilizados meios alternativos de prevenção e resolução de controvérsias, notadamente, a conciliação, a mediação, o comitê de resolução de disputas e a arbitragem.



TRANSAÇÃO TRIBUTÁRIA como medida de redução do contencioso tributário

O tema da transação tributária aguardou 53 anos para sair do papel e atender à expectativa dos operadores do direito tributário e dos brasileiros. Mas será que atendeu?

Será que a nova legislação realmente trouxe uma solução efetiva para os contribuintes, ou visa, apenas, a atender os anseios arrecadatórios de administração pública, ainda mais agora, em face do repentino e inesperado aumento de gastos públicos na área da saúde?

Em um primeiro momento, confessamos ter ficado extremamente satisfeitas com essa "novidade", semelhante aos acordos negociados entre as partes conflitantes, tantas vezes visto até mesmo nas séries televisivas de cunho jurídico (Law & Order é um exemplo).

Num segundo momento, as lições acadêmicas falaram mais alto e vieram à tona os princípios administração norteadores da pública: indisponibilidade do interesse público e sua prevalência sobre o (interesse) privado, lei de responsabilidade fiscal etc.

E, por fim, a terceira etapa de reflexões foi mais objetiva e focada na realidade atual: por um lado, o próprio Código Tributário Nacional, editado em 1966 – e aqui se vão os 53 anos citados inicialmente – já previa instituto[1] e, por outro lado, o cenário globalizado está a exigir instrumentos mais eficazes de solução de conflitos fiscais, do que é exemplo a Ação 14 do projeto conhecido como "BEPS" (Base Erosion and Profit Shifting -Erosão de Base Tributária e Desvio de Lucros), proposta pela OCDE em conjunto com o G-20.

Por Janaína Samogim e Maristela Ferreira Miglioli

De fato, é inegável que a inserção do Brasil no palco internacional (algo inimaginável em 1966) só se tornará efetiva com a ruptura de paradigmas internos doutrinários e culturais, permitindo, assim, uma maior flexibilidade e conflitivas, nas tratativas rapidez tencialmente atraente aos olhos dos investidores estrangeiros.

Aliás, em termos de velocidade na solução de conflitos, disponíveis dados OS são assustadores e só reforçam a necessidade de abertura de novos caminhos: o estudo intitulado "Os desafios do contencioso tributário no Brasil", publicado em Novembro de 2019 pelo Instituto Brasileiro de Ética Concorrencial (Etco) e pela prestigiosa empresa de auditoria Ernst & Young[2], aponta que: (II) a conclusão de um processo tributário no Brasil consome, em média, 18 anos e 11 (onze) (dezoito) meses, considerando-se as etapas administrativa e judicial; (II) o estoque de créditos tributários[3] paralisados em alguma etapa do contencioso tributário é da ordem de 50,5% do Produto Interno Bruto (PIB) de 2018.

Isso, por si só, já legitíma a introdução, no nosso sistema jurídico-positivo, dos institutos da transação tributária e - quiça até - da própria arbitragem, objeto do Projeto de Lei nº 4.257/2019 e praticada em Portugal de forma

pioneira. Exemplos dos Estados Unidos e da Austrália também devem ser seguidos: no primeiro (EUA), há a possibilidade de acordos entre as partes durante a fiscalização e, no segundo (Austrália), há uma revisão das conclusões da autoridade fiscal por parte de uma autoridade independente.

Neste cenário, voltamos ao entusiasmo inicial: a transação tributária prevista na Medida Provisória nº 899/19 (conhecida como "MP do contribuinte legal"), recentemente[4] aprovada na Câmara dos Deputados e enviada para análise do Senado (onde a expectativa é também de aprovação, que precisa ocorrer até 25.03.2020), deve ser bem recebida e explorada pelos operadores da área.

Em linhas gerais, esse instituto deveria se assemelhar à transação civil, pela qual as partes convencionam livremente acerca do objeto litigioso já instaurado (pelo texto da MP, não há possibilidade de transação em torno de débitos ainda não carreados à fase de cobrança), implicando em renúncias mútuas em prol da solução definitiva do impasse.

Em âmbito civil, caso OS termos transacionados sejam descumpridos, torna-se exigível o que foi ali estipulado, e não o que existia antes.

Mas, na transação tributária ora em análise, não é bem assim que "a banda toca": havendo descumprimento por parte do contribuinte, o débito tributário retorna ao estado anterior à transação, tanto em volume quanto em acréscimos moratórios (juros e correção), ressalvados os valores já quitados.

E aqui iniciamos a quarta etapa de reflexões sobre o tema, com alguma análise crítica (superficial, por ora) em torno das condições concretamente estabelecidas pela MP e pela Portaria da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional que a regulamentou[5], sempre no

intuito de fomentar o debate.

A MP prevê, basicamente, três modalidades de transação: (I) a proposta individual ou por adesão, na cobrança da dívida ativa; (II) por adesão, nos demais casos de contencioso judicial ou administrativo; e, por fim, (III) por adesão, no contencioso administrativo de baixo valor.

Note-se que somente a primeira modalidade admite a iniciativa da proposta por parte dos contribuintes. Nas demais, isso não é permitido, devendo ser exercida a opção somente por "adesão" (como ocorre, por exemplo, nos contratos entre os particulares e bancos, operadoras de planos de saúde, operadoras de telefonia móvel, provedores de internet etc.).

"Adesão" significa que a parte credora (no caso, o fisco federal) divulga as suas condições e os interessados "aderem" ou não, conforme sua livre conveniência. E assim se fez: a PGFN publicou o primeiro edital[6] em 04.12.2019, com prazo inicial de adesão até 28.02.2020, posteriormente prorrogado para 25.03.2020[7]. Evidente que modalidade ("por adesão") desqualifica a natureza transacional instituto, por não admitir livre negociação entre as partes.

Aparentemente, a modalidade "por adesão" estaria restrita aos débitos de difícil ou quase impossível recuperação, tanto que o edital contém anexos com "... a relação de contribuintes convocados para cada modalidade de transação por adesão"[8], tais como: (I) as pessoas jurídicas com CNPJ baixado por inaptidão, por inexistência de fato, por omissão contumaz no cumprimento das obrigações fiscais, por falência/ liquidação judicial ou extrajudicial, ou por localização desconhecida; (II) as pessoas, físicas ou jurídicas, com débitos inscritos em dívida ativa há mais de 15 (quinze) anos, sem

parcelamento, garantia ou suspensão por decisão judicial; (III) as pessoas físicas com CPF baixado por falecimento.

Nesse cenário de quase irrecuperabilidade de créditos[9], faz sentido a proposta de transação por adesão, por questões de lógica e eficiência: recupera-se o que for possível daquelas pessoas - que, pela própria condição, não conseguem pagar os débitos e não estão dispostos a discuti-los, no presente ou no futuro –, sem alternativas ao fisco.

Mas como ficam os contribuintes com capacidade de pagamento que, diante dos riscos, incertezas e demora na solução do litígio, buscam uma solução mais racional do ponto de vista econômico e, sob essa premissa, desejam solucionar suas pendências fiscais? A estes, resta uma segunda modalidade de transação "por adesão", aplicável aos débitos envolvidos em "relevante e disseminada controvérsia jurídica" do contencioso judicial ou administrativo (entenda-se isto como as grandes teses tributárias, normalmente tratando de questões constitucionais e legais, a serem resolvidas no âmbito dos Tribunais Superiores).

Contudo, na regulamentação proposta pela PGFN para esta segunda modalidade "por adesão", também houve um distanciamento da natureza transacional do instituto e uma aproximação ao modelo de um parcelamento (tal como o REFIS, por exemplo), na qual o fisco dita as regras unilateralmente (pagamento inicial irrisório, grandes descontos sobre os acréscimos legais, elasticidade temporal nas parcelas, que podem atingir 84 meses) e os interessados exercem a opção (ou não) conforme melhor lhes convier. Ou seja, embora louvável a iniciativa, isto ainda não é uma verdadeira "transação".

Tem-se, ainda, a modalidade de transação por iniciativa do devedor - que, a nosso ver, é a única que carrega o DNA de uma legítima tran-

sação, no sentido real e compatível com a natureza do instituto – admitida para débitos totais consolidados superiores a R\$ 15 milhões.

Neste caso, o interessado deverá comparecer à unidade da Procuradoria competente com o "plano de recuperação fiscal"[10] descrevendo as causas específicas de sua dificuldade econômico-patrimonial, comprovadas por: (I) demonstrações contábeis dos últimos 3 (três) anos; (II) extratos bancários; (III) relação de bens e direitos (inclusive dos controladores, administradores, gestores e representantes legais) e respectivos laudos de avaliação; (IV) relação de eventuais credores, contendo a natureza, classificação e valor atualizado da dívida; (V) relação de eventuais processos judiciais, inclusive trabalhistas, com os respectivos valores; (VI) relação de bens e direitos que comporão as garantias à transação.

Apresentado o "plano", a Procuradoria irá avaliá-lo, inclusive com hipótese de promover reunião com o contribuinte e/ou inspeção em seu estabelecimento comercial, industrial ou profissional. Não há prazo definido para resposta, mas há uma espécie de "escalonamento " das autoridades competentes para assinar o termo (se deferido), na medida do volume do débito envolvido (quanto mais alto o débito, mais assinaturas são exigidas), o que faz sentido em face das preocupações (agora reforçadas pelos gastos extras exigidos pela pandemia do coronavírus) em torno da renúncia fiscal e da lei de responsabilidade fiscal.

Uma vez deferido o "plano" e assinado o respectivo termo de transação, a cobrança do débito, administrativa ou judicial, ficará suspensa até o cumprimento das condições por parte do contribuinte, cujo nome não será incluído no Cadin ou em lista de devedores ou destes excluídos, se o caso), não haverá protesto da dívida (ou cancelados os

já existentes, se o caso) e recupera-se a regularidade fiscal. Estas consequências são resultantes de qualquer das modalidades.

Por fim, vale mencionar que a transação não é admitida, em qualquer modalidade, para débitos decorrentes do FGTS, do Simples Nacional, de multas qualificadas e penais.

Enfim, analisando o restrito cenário legislativo sobre o tema (há somente dois atos normativos sobre o tema: a MP e a Portaria da PGFN, supra citadas), parece-nos que a intenção do legislador foi melhor do que o respectivo resultado:

Há de se evoluir na busca por uma autêntica transação tributária, com liberdade e amplitude de concessões mútuas, em prol da racionalidade na solução dos litígios.

O atual cenário de pandemia deveria encorajar o Congresso Nacional a ampliar o mecanismo da transação tributária, de forma a torná-lo instrumento de rápida e eficaz busca por recursos públicos, agora tão necessários em prol dos cidadãos brasileiros e das empresas, que se vêem inadimplentes e sem a regularidade fiscal necessária à exploração de suas atividades empresariais.

Esse círculo vicioso, que polariza fisco e contribuinte como inimigos mortais, deve ser superado em resgate da nossa economia, sendo esta a melhor contribuição que se pode extrair da transação tributária. Afinal, é desejo de todos um cenário de empresas sadias, que produzam riqueza e alavanquem o crescimento do nosso país.

Janaína e Maristela são advogadas da área Tributária Azevedo Sette em nosso escritório de São Paulo

- [1] Código Tributário Nacional (CTN), artigo 171.
- [2] A pesquisa resultou da análise dos dados do Relatório Anual de Atividade da Receita Federal de 2017, do relatório de julgamentos do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF) de 2015 e do Relatório "Justiça em números" de 2017 e 2018, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ).
- [3] R\$ 3,4 trilhões, dividido entre Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional e Secretaria da Receita Federal do Brasil.
- [4] Em 18.03.2020.
- [5] Portaria PGFN n° 11.956/19.
- [6] Edital PGFN n° 01/2019.
- [7] Edital PGFN n° 01/2020.
- [8] Ministério da Economia. Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional. Acordo de Transação por Adesão. Disponível em: < www.pgfn.fazenda.gov.br/servicos-e-orientacoes/editais-de-notificacao/acordo-de-transacaopor-adesao>. Acesso em 25 março 2020.
- [9] Em números, representa R\$ 1,5 trilhões da totalidade de débitos em aberto.
- [10] Denominação extraída da Medida Provisória nº 899/19.



A MULHER E o Código Civil

Um dia não tivemos voz, hoje, além de voz temos o empoderamento, que nos faz desejarmos ser mais. Outro dia nós éramos coadjuvantes da nossa vida e da família, hoje, somos protagonistas e chefes de família, donas de nossas escolhas e responsáveis por nossas ações. Tivemos que enfrentar muitos dogmas, preconceitos e até mesmo a lei para conseguirmos o nosso despertar.

Com efeito, toda transformação social perpassa, inegavelmente, por um processo de ruptura, um longo caminho de amadurecimento, revisão de costumes e, claro, de muita luta. Não foi diferente com o primeiro código civil do Brasil – o Código Civil de 1916 –, que entrou em vigor 94 anos após a independência, e que refletia o espectro patriarcal existente à época, colocando a mulher à margem do homem e da sociedade.

O homem era a figura central. Já no início de sua redação, a segregação feminina ficava bem evidente. *"Todo homem é capaz de direitos* e obrigações na ordem civil", dispunha o artigo 2°. De modo ainda mais expresso, o artigo 6°, inciso "II" dava conta da subjugação da mulher casada aos desígnios do cônjuge: "são absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil: (...) as mulheres casadas, enquanto subsistir sociedade conjugal". Mais adiante, o artigo 233 declarava "o marido é o chefe da sociedade conjugal".

O Código permitia até mesmo que o homem anulasse o matrimônio caso viesse a saber que a mulher já era deflorada quando das núpcias (artigo 178, §1°), algo completamente inconcebível nos tempos atuais.

Por Tatiana Maria S. Mello de Lima e Sara Crislaine Soares Guimarães

Os bens porventura pertencentes à mulher eram administrados por seu cônjuge, bem como emanava dele a autorização para o trabalho. Os filhos contraídos fora do casamento eram renegados, condenados à clandestinidade, sendo expressamente proibido reconhecê-los (artigo 358). O casamento era um contrato indissolúvel, que só tinha fim com a morte de um dos cônjuges (artigo 315, parágrafo único). Os alimentos só eram devidos à mulher "honesta e pobre".

O tratamento jurídico dado à mulher apenas começa a apresentar ares de mudança em 1932, com o Código Eleitoral[1], que previu o voto secreto e universal, permitindo às mulheres o direito de votar. Do ponto de vista do Direito Civil, essa mudança foi um pouco mais tardia, iniciando-se em 1962, com o Estatuto da Mulher Casada[2], ou seja, pouco menos de 60 anos atrás. Com o Estatuto da Mulher Casada, a mulher passou a ser colaboradora da sociedade conjugal, sendo-lhe permitido ter profissão e bens particulares. Mais de uma década depois, uma grande vitória foi alcançada: em 1977 foi promulgada a Lei do Divórcio[3], que permitiu a dissolução do casamento ainda em vida, além de outras conquistas femininas.

Somente 86 anos após o Código de 1916 foi publicado o Código Civil de 2002. Ao longo desse tempo, muitas foram as transformações sociais vividas pela época, bem

PAUTA CONTENCIOSO

como as transformações jurídicas, com enfoque para a promulgação da Constituição Federal de 1988, que igualou homens e mulheres em direitos e obrigações. As mulheres passaram a ter mais voz e a independência feminina virou uma realidade.

O Código de 2002, embora não abandone totalmente o viés patriarcal, representou um importante avanço na luta das mulheres pelo reconhecimento de direitos e pela igualdade.

O pátrio poder foi, em tese, abandonado. O casamento deixou de ser o único caminho para se tornar uma escolha feminina, bem como deixou-se de exigir causa para o divórcio ou culpa pela falência do matrimônio. A guarda dos filhos passou a ser compartilhada, não sendo mais uma obrigação exclusivamente feminina.

A administração dos seus bens - e de sua própria vida - passou a competir à própria mulher, podendo inclusive, pedir judicialmente a alteração do regime do casamento quando não concordar com o comportamento financeiro do cônjuge, passando a ser por separação total.

Começou, então, o processo de reconhecimento do empoderamento feminino, um tanto tardio, mas efetivo, caminho sem volta para a positivação efetiva das garantias e direitos fundamentais da mulher.

Hoje, quase duas décadas depois da entrada em vigor do Código Civil de 2002, e apesar de tanta luta, ainda existem desigualdades gritantes, como o triste fato de as mulheres ganharem menos do que os homens[4]. Algumas de nós ainda são mortas pelo simples fato de ser mulher[5], sendo muitas vezes vítimas de puro ódio gratuito.

A positivação da independência e autonomia feminina ainda é muito recente comparada aos anos de subjugação. A luta, portanto, continua incansável. Continuaremos quebrando os paradigmas e as estatísticas e conquistando nossos lugares de fala, nossos espaços na advocacia, na política, no mundo corporativo, nos tribunais e em todos os outros lugares que outrora eram ocupados apenas por homens. Continuaremos lutando para que, sobretudo, sejamos tudo aquilo que queremos ser!

Tatiana é sócia, e Sara advogada da área de Contencioso Azevedo Sette em nosso escritório de Brasília

- [1] Decreto nº 21.076, de 24 de fevereiro de 1932.
- [2] Lei n° 4.121, de 27 de agosto de 1962.
- [3] Lei n° 6.515, de 26 de dezembro de 1977.
- [4] Segundo dados do IBGE (2019), as mulheres representam 45,3% da força de trabalho do Brasil, mas recebem apenas 79,5% do total do salário pago aos homens. Fonte: encurtador.com.br/pwACS
- [5] "O Brasil teve um aumento de 7,3% nos casos de feminicídio em 2019 em comparação com 2018, aponta levantamento feito pelo G1 com base nos dados oficiais dos 26 estados e do Distrito Federal. São 1.314 mulheres mortas pelo fato de serem mulheres – uma a cada 7 horas, em média". Fonte: encurtador.com.br/lsHY0.

BREVES COMENTÁRIOS À Lei de Liberdade Econômica

Como advogadas atuantes em direito empresarial, escolhemos analisar a lei mais recente prometer tocar a em temas importante e urgentes ao ambiente de negócios no Brasil, tais como a necessária diminuição burocrática e a facilitação dos instrumentos de que dispõe o nosso empresariado: a Lei Federal nº 13.874, de 20 de setembro de 2019, chamada de "Lei de Liberdade Econômica".

Passados 6 meses da edição da Lei de Liberdade Econômica, e ultrapassados 3 meses da promulgação do Decreto n. 10.178, de 18 de dezembro de 2019, que a regulamentou, é possível avaliarmos de maneira mais clara os seus reflexos para o ambiente empresarial.

Com a premissa de proteger a livre iniciativa e o livre exercício de atividade econômica, essa lei não se limitou a tratar de temas de direito societário, mas sim do que chamamos, de forma ampla, do direito econômico: uma intersecção entre direito civil, societário, regulatório e trabalhista (ficando de fora o direito tributário, como a própria lei indica).

Possivelmente, seus maiores reflexos, do ponto de vista societário, decorrem da previsão da possibilidade de constituição de sociedade limitada com um único sócio. Embora a figura de uma sociedade individual com responsabilidade limitada já existisse desde 2011, quando foi criada a Empresa Individual de Responsabilidade Limitada – EIRELI, a autorização trazida pela Lei da Liberdade Econômica apresentou dois grandes diferenciais, a saber, a ausência de capital social mínimo e o limite quanto ao número de

Por Alessandra Martins de Souza e Natasha Midori Hinata

sociedades com esta característica que uma pessoa, física ou jurídica, poderá deter.

Essas limitações buscavam a proteção de terceiros que viessem a fazer negócios com as sociedades deste tipo, a partir de um capital mínimo que garantisse suas atividades, e a mitigação da possibilidade de utilização das múltiplas sociedades como instrumento de fraude (por exemplo, a constituição de várias EIRELIs por uma mesma pessoa visando exclusivamente à segregação patrimonial e à limitação de sua responsabilidade perante terceiros).

A ausência de previsões neste sentido para a sociedade limitada unipessoal trazida pela Lei de Liberdade Econômica acabou sendo vista como um facilitador para a criação de sociedades com um único sócio. E, apesar das previsões iniciais, essa autorização da sociedade limitada unipessoal parece não ter inibido ou desincentivado a utilização da EIRELI instrumento como para de desenvolvimento novos empreendimentos. Em consulta na base de dados da Junta Comercial do Estado de São Paulo, foi possível identificar a constituição de mais de 25 mil novas EIRELIs no Estado de São Paulo durante o período de vigência da Liberdade Econômica[1]. Isso Lei da representaria, segundo a base de dados da autarquia, 10% das EIRELIs constituídas desde a criação do instrumento, em 2011.

Infelizmente, não é possível fazer um quadro comparativo com relação à quantidade de novas sociedades limitadas unipessoais (constituídas ou convertidas), uma vez que a base de dados da JUCESP não traz essa informação de forma segregada. Ainda assim, esse dado isolado nos permite concluir que a possibilidade de haver uma sociedade limitada com apenas um sócio não "matou" a EIRELI.

Por outro lado, a sociedade limitada unipessoal acabou resolvendo questões das famosas sociedades com sócios com uma única quota, ou das sociedades que passaram a ter um único sócio por morte ou retirada dos demais, além de efetivamente permitir a sua utilização como o instrumento de empreendedorismo buscado quando da criação da EIRELI.

A Lei, entretanto, falhou ao não adequar a redação do Código Civil que determina que a falta de recomposição da pluralidade de sócios em 180 dias ocasionará a dissolução da sociedade limitada, ressalva corretamente feita para o caso das EIRELIs. Em outras palavras, poderíamos estar em um cenário em que apenas as sociedades constituídas originalmente como unipessoais poderiam existir, ao passo que aquelas já existentes que passassem a ter um único sócio poderiam ser dissolvidas caso ultrapassado o prazo de 180 dias sem a alteração da condição de unipessoais.

Para esclarecer esse ponto, o Departamento de Registro de Empresarial e de Integração (DREI) publicou instrução normativa garantindo a possibilidade de unipessoalidade em sociedades limitadas a partir de constituição originária, saída de sócios da sociedade por meio de alteração contratual, bem como de transformação, fusão, cisão, conversão etc.

Esse entendimento vem sendo confirmado em nossas experiências recentes com registros perante a Junta Comercial do Estado de São Paulo.

De forma geral, o restante da norma apresentou uma grande leva de princípios sobre o desenvolvimento e o crescimento econômicos do País e a garantia da proteção à livre iniciativa e ao livre exercício de atividade econômica, sem, entretanto, trazer efetivas alterações ou inovações sobre os temas nela constantes.

A ideia da redução da burocracia envolvida na constituição e manutenção da atividade empresarial prometida por esta lei é urgente e aceita de maneira quase unânime.

Entretanto, ainda hoje, 6 meses depois de sua edição, olhamos para o lado e lá está ela!

Observamos, assim, que, ainda que trate de uma série de anseios do mercado, a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica não trouxe – por enquanto – grandes reflexos práticos para o ambiente empresarial, e sua aplicabilidade, em verdade, ficou pendente de implementação de diversas ações específicas.

A questão que gostaríamos de deixar para reflexão, ao cabo desses breves comentários, é se essa lei, embora carregada de princípios que são caros ao desenvolvimento de um ambiente empresarial saudável, surte o efeito prático que dela se espera. No nosso entender, ainda que ela (a lei) contribua positivamente (vide a simplificação que a sociedade limitada unipessoal trouxe), o ambiente empresarial e empreendedor parece precisar de mais prática.

Mais ferramentas, menos papel, por assim dizer. Faltam, nos parece, instrumentos como boa estrutura de tecnologia, treinamento técnico dos agentes públicos, entre outras



ARTIGO 19

PAUTA SOCIETÁRIA

ferramentas que ajudem os empresários, grandes, médios e pequenos, a gastar menos tempo com a forma e poder gastá-lo com a essência: movimentar nossa economia.

Alessandra é sócia e Natasha advogada da área Societária M&A Azevedo Sette em nosso escritório de São Paulo

[1] Fonte: Junta Comercial do Estado de São Paulo. Pesquisa no banco de dados do órgão realizada em 25.03.2020.

A NOVA LEI DE FRANQUIAS e a Lei de Locações

A Lei Federal nº 13.966[1], publicada em 27/12/2019, revogou a Lei Federal nº 8.955/1994 e passou a dar nova disciplina para o sistema de franquia empresarial. A Nova Lei de Franquias, como ficou conhecida, passou a gerar efeitos em 26/03/2020.

Além de alterações específicas relativas ao modelo de franquia, a nova lei trouxe mudanças e novos contornos à Lei de Locações (Lei Federal nº 8.245/1991) que podem provocar discussões sobre a compatibilização das duas leis de idêntica hierarquia. Nesse aspecto, a Lei de Locações, a meu ver, deve prevalecer, considerado o critério da especialidade.

Legitimidade do franqueador para ação renovatória na sublocação

Antes da Nova Lei de Franquias, a legitimidade para propositura de ação renovatória, nos casos de sublocação total, via de regra, era exclusiva do sublocatário (artigo 51, parágrafo 1°, Lei de Locações[2]). Porém, com agora, essa legitimidade passa a ser compartilhada com o sublocador (franqueador).

alteração proteger Essa visa tanto franqueados como franqueadores contra eventual desídia ou inadimplência de uma ou outra parte que possa, em grau mais severo, acarretar a perda do ponto comercial.

Assim, uma vez proposta a ação, por ocasião da renovação ou prorrogação do contrato, sublocador ou sublocatário não poderão ser excluídos da relação contratual, salvo nos casos de inadimplência do contrato locatício ou ou do contrato de franquia, conforme dispõe a Nova Lei de Franquias:

Por Alessandra Ganz

Art. 3°. nos casos em que o franqueador subloque ao franqueado o ponto comercial onde se acha instalada a franquia, **<u>qualquer</u>** <u>uma das partes terá legitimidade para</u> propor a renovação do contrato de locação do imóvel, vedada a exclusão de qualquer uma delas do contrato de locação e de sublocação por ocasião da sua renovação ou prorrogação, salvo nos casos de inadimplência dos respectivos contratos ou do contrato de <u>franquia</u>.

Nesse sentido, se antes as avenças locatícias poderiam não ser renovadas se o sublocatário (franqueado) propusesse ação renovatória, mas o locatário (franqueador) estivesse inadimplente em relação ao locador, agora será possível ao sublocatário sub-rogar-se no contrato original, tornandose locatário direto (com exclusão do franqueador da relação locatícia), aplicandose o disposto no artigo 15 da Lei de Locações em sentido oposto.

Vale dizer que essas inovações da 'Nova Lei de Franquias' possivelmente implicarão em aumento do número de sublocações, especialmente em shopping centers, como medida de segurança do próprio franqueador, e, consequentemente, serão necessárias regras contratuais mais detalhadas sobre mecanismos de sublocação e providências em caso de inadimplência, à luz da subsidiariedade entre sublocador/ sublocatário locador (art. 16, Lei de perante o Locações[3]), como forma de trazer celerida-

PAUTA IMOBILIÁRIA

de e assertividade para a relação contratual.

Ausência da limitação do valor do aluguel na sublocação

O artigo 21[4] da Lei de Locações veda, de forma absoluta, que o valor do aluguel da sublocação exceda o aluguel praticado na locação. Contudo, a Nova Lei de Franquias inova ao trazer exceção ao consagrado conceito para as relações locatícias entre franqueador e franqueado:

Art. 3°. (...) Parágrafo único. O valor do aluguel a ser pago pelo franqueado ao franqueador, nas sublocações de que trata o caput, **poderá ser** superior ao valor que o franqueador paga ao proprietário do imóvel na locação originária do ponto comercial, desde que:

I - essa possibilidade esteja expressa e clara na Circular de Oferta de Franquia e no contrato; e II - o valor pago a maior ao franqueador na sublocação não implique excessiva onerosidade ao franqueado, garantida a manutenção do equilíbrio econômico-financeiro da sublocação na vigência do contrato de franquia.

Desta maneira, o valor do aluguel a ser pago pelo franqueado (sublocatário) ao franqueador (sublocador) poderá ser superior ao valor que o franqueador (locatário) paga ao locador originário. A exceção, porém, está vinculada a duas condições: (I) deve constar expressamente na Circular de Oferta de Franquia e no contrato de franquia; e (II) o valor pago a maior pelo franqueado não deve implicar em excessiva onerosidade ao franqueado.

Nesse sentido, fica claro que caberá a jurisprudência e doutrina definir o que se entende por onerosidade excessiva nesse novo cenário, frisando que a lei não trata de eventual imprevisibilidade superveniente, o que nos parece possível de ser aplicado.

Esse é um mecanismo para os franqueadores recuperarem, possivel-mente com mais eficiência, eventuais investimentos feitos no imóvel locado.

Contudo, como se trata de vantagem obtida pelo franqueador em função de um ativo de terceiro, o locador pode estabelecer proporcional, contraprestação mediante prestação de correspondentes informações pelo franqueador.

confrontação e uniformização Até jurisprudencial sobre tais temas, a nova situação envolvendo as partes (locadores, franqueados e franqueados) enfrentar momentos de grande embate, por conta da necessária adaptação contratual e o exercício de novas situações jurídicas, por isso é tão importante avaliar os riscos e possibilidades envolvendo o tema e adequar ao máximo os contratos à nova realidade.

Alessandra é sócia da área Imobiliária Azevedo Sette em nosso escritório de São Paulo

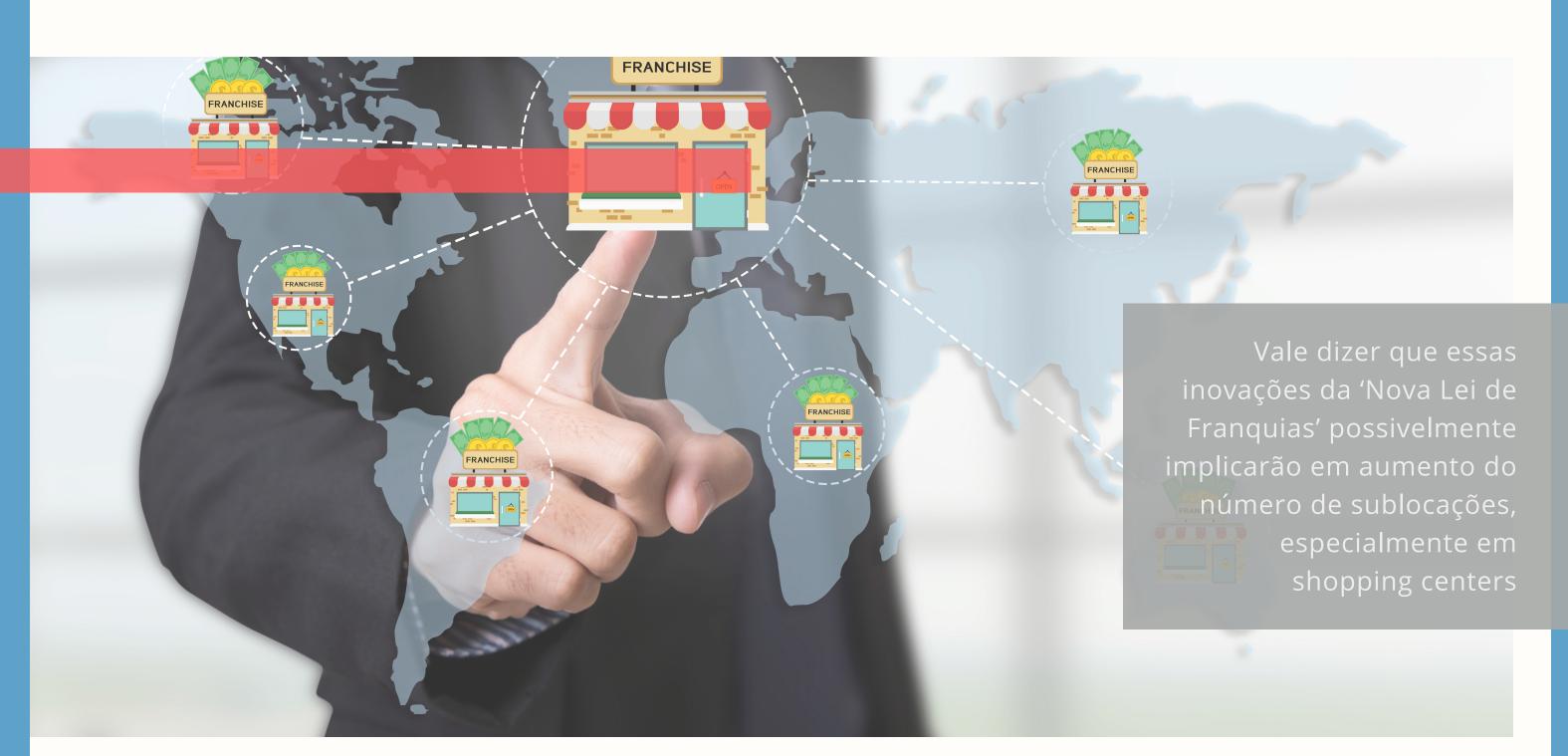
PAUTA IMOBILIÁRIA

[1] http://www.planalto.gov.br/ccivil 03/ ato2019-2022/2019/lei/L13966.htm

[2] Art. 51. Nas locações de imóveis destinados ao comércio, o locatário terá direito a renovação do contrato, por igual prazo, desde que, cumulativamente: [...] § 1° O direito assegurado neste artigo poderá ser exercido pelos cessionários ou sucessores da locação; no caso de sublocação total do imóvel, o direito a renovação somente poderá ser exercido pelo sublocatário.

[3] Art. 16. O sublocatário responde subsidiariamente ao locador pela importância que dever ao sublocador, quando este for demandado e, ainda, pelos aluguéis que se vencerem durante a lide.

[4] Art. 21. O aluguel da sublocação não poderá exceder o da locação; nas habitações coletivas multifamiliares, a soma dos aluguéis não poderá ser superior ao dobro do valor da locação. Parágrafo único. O descumprimento deste artigo autoriza o sublocatário a reduzir o aluguel até os limites nele estabelecidos.



NOVO MARCO LEGAL DAS FRANQUIAS: visão geral

As franquias são fenômeno de sucesso no cenário econômico global e ocupam papel de destaque na promoção da economia do país. Mesmo diante de instabilidades, o setor tem acumulado crescimento. Para se ter uma ideia, conforme números da ABF, Associação Brasileira de Franchising, em 2019, o franchising brasileiro cresceu 1,4% em número de redes, 6% em número de unidades e 8% em faturamento. Nesse cenário, o aumento do número de empregos seria inevitável: houve acréscimo de 4,8%, sendo o setor responsável por empregar mais de R\$ 1,3 milhões de pessoa[1].

A eclosão do coronavírus agita a economia mundial e certamente afetará a realidade do nicho. Não bastando, em vigor desde 26/03/2020 (90 dias após a publicação no Diário Oficial) a Lei 13.966, de 26 de dezembro de 2019, que revogou a lei então vigente (Lei 8.955, de 15 de dezembro de 1994) e passou a regular o sistema de franquia empresarial no país.

A atualização no tema, portanto, interessa a franqueadores, franqueados, e advogados que militam na área.

A nova Lei segue enxuta como a anterior, mas veio a atualizar e modernizar as disposições legais, por meio de linguagem mais técnica, no objetivo maior e principal de preservar a relações transparência nas entre envolvidos nas atividades de franquia. A renovação é bem vinda e acompanha o movimento natural do mercado nesse sentido; há formas alternativas de oferecer produtos e serviços, e mais opções aos que desejam franquear. Os formatos são os mais diversos,

Por Danielle Cavalcante e Stefania Masetti

e a nova Lei clareia alguns pontos que ainda vinham sendo objeto de debates.

Chama atenção, de início, o nascimento, oficial, das franquias públicas e das sociais, tendo a nova a Lei possibilitado, textualmente, a adoção do regime de franquias não só às empresas privadas, mas também às empresas estatais e às entidades sem fins lucrativos, independentemente do segmento em que atue.

Novidade também é a permissão à sublocação do ponto, é dizer, permite-se à franqueadora que alugue um ponto comercial e subloque ao franqueado, o que não se vislumbrava anteriormente.

Por outro lado, há reforços expressivos inexistência vínculo à de quanto o franqueador empregatício entre franqueado (e seus empregados) e quanto à ausência de relação de consumo entre as referidas pessoas; a franquia, agora mais claramente, na forma do art. 1ª, trata da cessão de um know-how, para a venda de um determinado produto ou serviço.

Não há dúvida quanto à importância das mencionadas alterações já que, enquanto vigente a Lei anterior, era necessária a análise jurisprudencial acerca do assunto, cujas decisões acabavam sendo submetidas ao livre arbítrio e subjetivismo do Julgador, o que, agora, resta suprido.

PAUTA CONTENCIOSO

Há algumas inovações relativas à Circular de Oferta de Franquia – COF, mas as entendemos como pontuais. As informações que devem acompanhar o referido documento são, basicamente, as mesmas da legislação anterior, valendo ressalvar a linguagem mais clara da nova Lei.

Um dos pontos que remanesce em dúvida quanto à obrigação do franqueado quanto à de informações entrega relativas procedimento arbitral em curso, que é sabidamente dotado de sigilo.

Ainda, a Lei anterior determinava que a COF contivesse uma lista com o contato de todos os franqueados e, também, daqueles que tenham saído da marca franqueadora nos últimos 12 meses. Agora, esse prazo foi estendido para 2 anos, possibilitando maior controle das referências que podem, e devem, ser contatadas pelos potenciais investidores.

Igualmente, o documento deverá conter as regras para sucessão na franqueadora, as condições para renovação do contrato, e os valores de eventuais multas e as condições em que são aplicadas ao empreendedor, além de seu prazo de vigência.

Outro aspecto relevante que passa a ser exigido na COF é a indicação expressa das regras atinentes à concorrência entre lojas próprias e franqueadas.

Agora a Lei é expressa, igualmente, ao indicar a arbitragem como meio de solução de conflitos.

É positiva a intenção do legislador com a atualização da Lei sob análise, na busca de mais transparência e clareza, ora positivando questões que já vinham sendo suscitadas na prática, ora retificando tantas outras que, por omissão da antiga norma, criavam contendas desnecessárias.

Aliás, a atualização legislativa parece-nos positiva não só sob o ponto de vista jurídico, sob também ótica do a mas franqueado/investidor, que agora terá acesso a um número maior e a mais detalhadas informações, com um campo maior de atuação via modelo de franquia, cada vez mais dinâmico e, pelo que se vê na prática, adaptável.

Acredita-se que a nova Lei veio em prestígio à autonomia das partes, visando acompanhar o crescimento do instituto no país; a crise econômica trazida pela COVID-19 pode se tornar, inclusive, a oportunidade certa para investidas audaciosas e criativas.

Danielle e Stefania são advogadas da área de Contencioso Azevedo Sette em nosso escritório de São Paulo

[1] https://www.abf.com.br/numeros-do-franchising/

O QUE É O QUE É: "Separa-sem-Separar"

Parece engraçado, talvez um novo romance, mas é pura construção jurisprudencial.

Com base no antigo artigo 22 da Lei nº 9.249/95, existe permissão legal para que a entrega de bens e direitos do ativo da pessoa jurídica a título de devolução de capital se faça pelo valor contábil ou de mercado, à critério do contribuinte, sem que tenha sido estabelecido qualquer requisito para escolha do critério de avaliação a ser adotado.

Como decorrência desta autorização legal, na transferência por valor contábil não há tributação imediata, nem para pessoa jurídica que tem o capital reduzido, nem para sócio que recebe o bem. Por outro lado, ocorrerá tributação somente e se quando da eventual alienação do ativo pelo quotista/acionista que houver recebido o bem, a venda ocorrer por valor superior àquele por qual o recebeu, apurando ganho de capital tributável segundo alíquotas progressiva de 15% a 22,5%, conforme valor do ganho de capital.

Sendo assim, nada obstaria que, uma vez que uma sociedade apresente capital social excessivo em relação ao seu objeto social, parte de seus bens sejam entregues aos sócios, em devolução de parte do capital social. Também não haveria impedimento para que, posteriormente, o sócio que tenha recebido os bens os aliene por valor superior.

O plano de fundo dessa discussão é o seguinte: se uma pessoa física que anteriormente recebeu bens avaliados pelo critério contábil em devolução de capital social e em seguida os aliena, teria praticado elisão fiscal ou evasão fiscal? O argumento que defende que seria evasão fiscal subsiste no fato de que

Por Leandra Guimarães e Luciana Marques Rodrigues Tolentino

o contribuinte teria simulado a redução de capital e a celebração da venda apenas para alcançar uma tributação mais favorecida, que o real alienante seria, de fato, a pessoa jurídica e, neste caso, a tributação ganharia patamares superiores.

Existem precedentes de autuações nas quais as autoridades fiscais alegam que o fato, a alienação pela pessoa física, foi simulado, ilegítimo, carente de causa própria e extra tributária de natureza empresarial, econômica ou social. Alegam ainda que o único intuito das "engenharias societárias engendradas", de validade apenas formal, teria sido o desvio artificial da forma de tributação do ganho de capital que seria menor na pessoa física. Ou seja, o entendimento da Receita Federal do Brasil é de que se trata de um planejamento tributário sem propósito negocial além da economia de tributos.

Por outro lado, diversos Acórdãos[1] de instâncias inferiores do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais ("CARF") já manifes-taram o entendimento de que nessas circunstâncias seria possível a venda pela pessoa física e que isto não caracterizaria simulação, pois, o fato dos sócios ou acionistas terem planejado a redução do capital social visando a subsequente alienação do ativo a terceiros, tendo tributado o ganho de capital na pessoa física, não teria o condão de caracterizar a operação de redução de ca-

pital como simulação. Há casos[2] em que a simulação foi descaracterizada já que o sócio dissidente efetivamente se retirou da atividade e o sócio remanescente continuou mantendo a empresa operando na atividade. Em algumas decisões frisa-se também que enquanto não houver lei ordinária que regulamente o parágrafo único do art. 116 do CTN, não pode o fisco alegar abuso de direito de auto-organização.

Em sessão ocorrida em 07 de novembro de 2018, a 1ª Turma da Câmara Superior do CARF se deparou pela primeira vez com um processo envolvendo a alienação de bens por pessoa física em operações tal como as comentadas neste artigo[3]. A empresa entregou ativos a seus sócios em devolução de capital para que estes, por sua vez, fizessem a venda do bem recebido – fato que levou a as autoridades fiscais a cobrar o IRPJ e a CSLL sobre as transações como se o real alienante houvesse sido na pessoa jurídica.

Nesta decisão, a posição da Câmara foi de que face à ausência de divergência jurisprudencial, tal recurso não deveria ser conhecido, sendo mantida a decisão de 1ª instância do CARF, que fora favorável ao contribuinte. No mesmo sentido foi o Acórdão nº 9101004.163, em sessão da Câmara em 07 de maio de 2019.

Entretanto, algo diferente suscitou uma nova abordagem na Câmara e, apesar da jurisprudência administrativa até então favorável ao contribuinte, ao final de 2019, através do Acórdão nº 9101-004.506, um novo jargão foi construído para refutar validade da operação: "separa-sem-separar"!

O argumento utilizado pelos julgadores foi que houve desvirtuamento da legislação atual acerca da redução de capital a valor contábil, quando as operações societárias visam exclusivamente se esquivar integral ou parcialmente do ganho de capital, concretizando-se o que foi chamado de "sepa-

ra-sem-separar", uma nova versão da antiga operação apelidada de "casa-separa".

A ementa da decisão estipula que o *ativo* objeto de alienação da pessoa jurídica é transferido para o sócio retirante (ou seja, há uma separação entre o ativo e a pessoa jurídica), por meio de uma devolução de capital social artificial, sem se demonstrar a efetiva ocorrência de situação de perdas irreparáveis ou capital excessivo em relação ao objetivo da sociedade empresária. Ainda segundo o recente acórdão, na realidade, o ativo nunca se "separou" da pessoa jurídica, tendo sido transferido artificialmente para que pudesse ser alienado por um sujeito passivo com tributação mais favorável. Daí o nome da operação de "separa sem separar"; o bem nunca se separou da pessoa jurídica, porque a transação para a alienação do bem a terceiro se deu, efetivamente, entre a pessoa jurídica que originariamente detinha o ativo e o adquirente, e não entre o sócio retirante e o adquirente.

Ora, a existência de propósitos e motivações outras que não a exclusiva economia tributária na realização das operações societárias é um tema já muito debatido pela doutrina e pelo CARF.

No contexto das discussões sobre temas tributários, a jurisprudência tributária brasileira evidencia uma forte preocupação quanto à substância dos negócios jurídicos, sua finalidade para além da economia tributária, surgindo uma teoria da necessidade de propósito negocial.

O racional adotado para definição de propósito negocial, é a existência de uma motivação econômica que justifique a realização da operação distinta da vantagem tributária.

O ponto crítico a ser destacado é que a legislação tributária nacional não prevê o

propósito negocial como requisito para que uma transação ou negócio seja considerado lícito, sendo que a conhecida norma antielisiva tributária, prevista no parágrafo único do art. 116 do CTN, apenas dispõe que a autoridade administrativa poderá desconsiderar atos ou negócios jurídicos praticados com a finalidade de dissimular a ocorrência do fato gerador do tributo ou a natureza dos elementos constitutivos da obrigação tributária.

O que se pode extrair da norma antielisiva é que a finalidade do negócio jurídico não pode ser de ocultar ou disfarçar o fato gerador. Porém, não é mencionado que a operação deve possuir um propósito extrafiscal.

De toda forma, esta foi, sem dúvida, uma das razões desta decisão desalinhada em relação aos precedentes anteriores envolvendo o tema da redução de capital seguida de alienação de bens pela pessoa física, mas certamente não foi a única.

Visitando o caso concreto, alguns aspectos foram destacados que diferenciam a operação em questão de uma regular redução de capital para devolução de capital social excessivo aos sócios com posterior alienação de bens pelo sócio que os recebeu.

Segundo o contrato de compra e venda tratouse, de fato, de operação envolvendo a alienação de "negócios" abrangendo os direitos de exploração e carteira de clientes, aliás, o próprio contrato descreveu toda "reestruturação societária" que seria levada à cabo para segregação do "negócio" a ser alienado na forma de uma nova sociedade constituída para ser o "veículo" da alienação do negócio. A nova sociedade não teve nenhuma operação antes de ser alienada por milhões.

Foi com base neste contexto que as autoridades fiscalizadoras e julgadoras, consideraram que a operação realizada fora, de fato, a alienação de um "negócio" pela pessoa jurídica que o detinha, aqui chamada real alienante. Assim, concluíram que a "engendrada" estruturação societária que resultou na redução de capital teve o propósito exclusivamente tributário de mover a tributação para o patamar da pessoa física do sócio da pessoa jurídica real alienante. Novamente, o bem alienado nunca se "separou" da pessoa jurídica de fato; separou sem separar. E assim nasceu este novo jargão.

Aliás, esta mesma construção pode causar efeitos adversos para o adquirente do negócio na forma de participação societária com ágio, mas estas são cenas de um próximo capítulo.

De toda forma, o tema da exigência de comprovação de propósito negocial ainda não é pacificado, embora se apresente como tendência nos tribunais. Inclusive este assunto ganhou novos contornos no último ano, com a publicação da Lei nº 13.874/2019 que instituiu a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, estabelecendo normas de proteção à livre iniciativa e ao livre exercício de atividade econômica e, na parte cuja aplicação não foi excepcionada ao direito tributário - sem adentrar controvérsia que envolve esta pretensão dentre outros, alterou a redação do art. 421 do Código Civil, que passou a prescrever que "a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato, observado o disposto na Direitos de Liberdade Declaração de Econômica". E não é só. Foi introduzido ainda parágrafo único um nesse mesmo dispositivo, dispondo expressamente que: relações contratuais "nas privadas, prevalecerá o princípio da intervenção mínima do Estado, por qualquer dos seus po-

PAUTA TRIBUTÁRIA

deres, e a revisão contratual determinada de forma externa às partes será excepcional"Neste ponto, há os que cogitam que diante da nova redação do referido art. 421 do Código Civil, operouse uma inversão do ônus da prova de defeito no negócio jurídico do particular, inclusive para fins tributários, na contramão da jurisprudência do CARF.

Nos resta aguardar como será o desdobramento das próximas decisões do CARF acerca do tema, bem como se haverá alteração da jurisprudência que enfatiza a necessidade de propósito específico face à Lei da Liberdade Econômica.

Leandra é sócia e Luciana consultora da área Tributária do Azevedo Sette em nosso escritório de Belo Horizonte

- [1] Acórdãos n°s 1201-001.920, 1201-002.149, 1302-003.229, 1201-001.920, 1201-001.809
- [2] Acórdão nº 1201-002.149
- [3] Acórdão nº 9101-003.880

FASHION LAW: O Direito que está ditando o mundo da moda

Na última década, o crescimento do consumo no mundo da moda ocasionou felicidade aos compradores, desenvolvimento aos empresários, mais demanda judicial advogados, e assim, o protagonismo da indústria da moda impulsionou uma grande necessidade por escritórios habilitados em Fashion Law - Direito da Moda[1].

Esse chamado Direito da Moda tornou-se conhecido a partir do caso entre o designer Christian Louboutin e a grife Yves Saint Laurent em um tribunal de Nova Iorque, onde se discutiu a possibilidade de proteção de uma cor aplicada a um tipo de calçado específico. Especialistas afirmam que esse litígio despertou um grande questionamento no mundo da moda e ainda mais no judiciário americano, podendo ser considerado o marco para a criação e a utilização do termo Fashion Law nos Estados Unidos, termos esse que logo se disseminou para todo o mundo[2].

Pode-se definir Fashion Law ou Direito da Moda como uma especialidade jurídica que busca proteger a indústria da moda em toda sua cadeia de produção, ou seja, é uma especialidade em evolução, que abrange todas as questões legais que cercam a vida de uma peça de vestuário ou de acessório, desde a concepção até a proteção do design[3].

Ao contrário do que possa parecer, perante o judiciário brasileiro, o *Fashion Law* não constitui um ramo autônomo do direito, pois não existe uma legislação especifica para tratar de questões atinentes à essa indústria, ao menos não utilizando essa terminologia.

Por Paula Isac Vilas Boas

Comparados ao Brasil, os Estados Unidos e a França, alguns dos ícones da moda mundial, estão bem mais ambientados no assunto, uma vez que possuem todo um arcabouço jurídico específico para salvaguardar os direitos referentes às criações de moda. Assim como nos Estados Unidos e na França, na Inglaterra há escritórios de advocacia especializados somente em Fashion Law.

Todavia, há uma complexidade para registrar os desenhos industriais de moda, em decorrência do alto custo e demora do procedimento[4].

Nas palavras de Scafidi, primeira professora na área e a responsável pela criação do primeiro centro do mundo dedicado ao estudo e atendimento jurídico a indústria da moda, o chamado Fashion Law Institute, na Universidade de Fordham, localizado em Nova lorque, que conta com o apoio da renomada estilista Diane Von Furstenberg:

O Direito da Moda não foi lançado como uma mera oportunidade de marca, mas como um meio de formação de advogados e designers e de promoção de investigação e de serviços jurídicos relacionados com o negócio da moda. Se você transformar o interesse inicial em uma verdadeira experiência, pensando nas reais necessidades de seus clientes e não apenas no seu próprio armário ou na sua carteira, e somado a isso o amor à lei, você estará mental-

PAUTA CONTENCIOSO

mente vestida para o sucesso[5].

Cada vez mais as marcas e os designers de moda vêm buscando por seus direitos, pois nenhuma marca ou designer renomada quer ver produtos similares aos seus em outras prateleiras sendo vendidos a um baixo preço e com uma baixa qualidade. Essa é uma das causas de conflitos entre marcas. Estes podem ser divididos em conflitos clássicos (problemas com importação não autorizada, contrabando, pirataria, contrafação, trabalho escravo, entre e conflitos considerados outros) sofisticados ou de difícil solução, que é quando se tem a competição direta entre marcas de luxo que estão concorrendo no mesmo espaço físico de mercado, bem como aquisições ou fusões entre grandes empresas, franquias, licenciamentos de marca sustentabilidade, sendo estes últimos temas atrelados ao direito empresarial.

Neste cenário é que o direito da moda começa a ser aplicado, para que se possa chegar a uma solução justa e concreta, sendo necessário não só a atuação do poder judiciário, mas também o consensualismo das necessidades dessa indústria para com seus clientes.

No ordenamento jurídico brasileiro, a propriedade intelectual aparece como um dos fortes pilares do *Fashion Law*, exatamente por viabilizar a proteção específica das criações da indústria da moda por meio de institutos como o desenho industrial, a marca e, até mesmo, por direito autoral.

Sob a propriedade intelectual, por exemplo, é possível proteger estampas, patenteando-as como marcas figurativas ou mistas – a clássica estampa xadrez da *Louis Vuitton*, comumente conhecida como *tela damier*, é registrada junto ao Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) como marca mista.

Para julgar as lides com probidade, o judiciário brasileiro tem ponderado que uma proteção mais ampla da propriedade intelectual é alcançada quando são usadas e combinadas mais de uma alternativa, ou seja, cria-se um pacote de proteção através da aplicação concomitante de leis tendo em vista a viabilidade de um produto/ideia ser protegido a partir de mais de uma legislação.

Diante de tais considerações, evidencia-se o quão necessária é a proteção das criações no mundo da moda. Diversas são as variantes, devendo-se estudar o caso em concreto.

É claro que o Fashion Law ainda é uma área promissora e que vem ganhando notoriedade à medida que a indústria da moda necessita assessoria jurídica para que suas controvérsias sejam dirimidas. Entretanto, não restam dúvidas de que é necessária a criação de uma lei "estritamente sob medida" para proteger as criações da moda e, assim, regulamentar todas as questões atinentes a este segmento. Por mais que seja cedo tecermos comentários acerca de possibilidade, talvez essa seria uma maneira mais eficaz para solução dos litígios que envolvem essa problemática, afinal de contas é o direito que está ditando o mundo da moda.

Paula é advogada da área de Contencioso do Azevedo Sette em nosso escritório de Brasília

PAUTA CONTENCIOSO

- [1] SOARES, Viviane Ferreira Lima. Fashion Law: o direito de propriedade intelectual aplicado à indústria da moda. 2016. 57 f. Monografia (Graduação), Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2016. p. 12.
- [2] NASCIMENTO, Raissa. Fashion Law: o direito da moda. 2015. Disponível em: https://rapinati.jusbrasil.com.br/artigos/192927358/fashion-law-o-direito-na-moda>. Acesso em: 20 mar. 2017.
- [3] KANE, Sally. Fashion Law: practice overview of fashion and apparel law. 2014. Disponível em: < http://legalcareers.about.com/od/legalpracticeareas/a/Fashion-Law.htm. Acesso em: 22 jan. 2017.
- [4] SOARES, Viviane Ferreira Lima. Fashion Law: o direito de propriedade intelectual aplicado à indústria da moda. 2016. 57 f. Monografia (Graduação), Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2016.
- [5] SCAFIDI, Susan. Fiat Fashion Law! The launch of a label and a new branch of law. In: SILVANIC, M. (Ed.). Navigating Fashion Law: leading lawyers on exploring the trends, cases, and strategies of fashion law, Coletânea inside the minds. New York: Aspatore Books, 2012. p. 7-18. p. 16.



REDES SOCIAIS e relações de trabalho

O impacto do uso das redes sociais é um tema em voga entre os brasileiros, e não é para menos. Segundo pesquisa realizada pela empresa GlobalWebIndex[1], com sede em Londres, o Brasil ocupa o segundo lugar no ranking de países que mais gastam tempo em mídias sociais, perdendo apenas para as Filipinas.

Por Luanna Vieira de Lima Costa, Cristina Milagres Trindade e Fernanda Dolabella Resende

O estudo analisou dados de 45 dos maiores mercados de internet do mundo, e estimou que o tempo diário médio que cada pessoa dedica a sites ou aplicativos de mídia social aumentou de cerca de 90 minutos em 2012 para 143 minutos nos primeiros três meses de 2019. Especificamente em relação ao Brasil, o tempo de uso estimado é de 225 minutos, um aumento de seis minutos em relação a 2018.

Com tanto tempo dedicado às mídias virtuais, e sendo certo que um simples post, em segundos, pode gerar vários cliques e compartilhamentos, é de se esperar que as redes sociais interfiram diretamente no ambiente de trabalho, razão pela qual empregadores e empregados devem estar atentos a sua conduta no ambiente virtual.

modificações das recentes Apesar legislação trabalhista, com menção especial à Lei nº 13.467/2017[2], as alterações, em sua maioria, não acompanharam os avanços tecnológicos.

Assim, a partir da análise de casos concretos, a Jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas vem desempenhando importante papel na construção dos entendimentos.

Hoje, por exemplo, um empregado que se ex-

pressa de forma desrespeitosa para com a empregadora nas redes sociais, a depender da gravidade e impacto de sua manifestação, sofrer advertência poderá disciplinar, suspensão contratual, ou até mesmo dispensa por justa causa, sem prejuízo de ser obrigado a responder por eventuais perdas e danos causados.

O compartilhamento, a postagem ou até mesmo a simples "curtida" de posts com conteúdo discriminatório, como mensagens de cunho racista, machista ou homofóbico independente de menção expressa à empresa - pode igualmente conferir à empregadora o direito à aplicação de penalidades disciplinares ao empregado.

De igual modo sugere-se cautela também quanto aos conteúdos compartilhados em perfis da empresa nas mídias sociais, principalmente, quando empregados aparecem em vídeos ou fotos divulgadas.

Nesses casos, observando-se a previsão do Código Civil (art. 20[3]), bem como a própria proteção constitucional ao direito de imagem (art. 5°, X³), recomendável a obtenção da autorização prévia dos colaboradores, em especial se o conteúdo da publicação possuir fins econômicos.

Sabendo-se que os conteúdos gerados nas redes sociais podem produzir efeitos nas relações de trabalho, de suma importância que os atores nela envolvidos (empregados e empregadores) ajam com cautela e prudência.

Para tanto é de suma importância a elaboração de códigos de ética e de conduta internos que tratem do tema, a fim de que os atos dos empregados estejam afinados com os valores éticos e sociais defendidos por sua empregadora.

Luanna é sócia, Cristina e Fernanda são advogadas da área Trabalhista Azevedo Sette em nosso escritório de Belo Horizonte

- [1] https://www.globalwebindex.com/reports/social
- [2] http://www.planalto.gov.br/ccivil 03/ ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm
- [3] CAPÍTULO II DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE. Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais. Parágrafo único. Em se tratando de morto ou de ausente, são partes legítimas para requerer essa proteção o cônjuge, os ascendentes ou os descendentes. [...]. INCISO X INTIMIDADE. São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. [...]

PRODUTIVIDADE EM TEMPOS DE TRABALHO REMOTO

Saiba como melhor aproveitar o trabalho remoto de sua empresa

Por Renata Silva Guimarães e Andressa Alvares Costa

Não é novidade que, nos últimos tempos, o trabalho remoto se tornou uma tendência incorporada por empresas e profissionais liberais, em vastos ramos, mundo afora. A prática, que já vinha crescendo nas últimas décadas e ganhou ainda mais destaque em razão da pandemia do novo Coronavírus, não é recente como seria de se imaginar, pelo contrário, é possível datar a existência do trabalho remoto desde a idade média, apesar de colocada de lado em decorrência da revolução industrial.

Entretanto, com as mudanças pelas quais o mundo tem passado, especialmente a necessidade de otimizar o serviço e a busca pela melhora da qualidade de vida, este modelo de trabalho retornou e parece que para ficar.

Cada vez mais, notamos o interesse de empresas e profissionais na implementação do trabalho remoto por diversas razões, afinal, as vantagens são inúmeras para ambas as partes, especialmente quando pensamos em produtividade.

Em pesquisa realizada pela Universidade de Harvard, foram analisados dados de produtividade dos funcionários da empresa U.S. Patent & Trade Office que, em 2012, iniciou um programa que permite que seus funcionários trabalhem de qualquer lugar.

A partir da análise, ficou claro que os empre-

gados que adotaram a nova política da empresa apresentaram um aumento de 4,4% em sua produtividade, sem que houvesse perda na qualidade do serviço prestado. Este crescimento equivale a um ganho de 1.3 bilhões de dólares por ano na economia dos Estados Unidos[1].

Cite-se, ainda, o experimento realizado pela empresa chinesa Ctrip, composta por 16.000 empregados, listada pela NASDAQ como agência de viagem, na qual os funcionários do call center se voluntariaram a trabalhar no sistema de *home office* por nove meses. Neste período, foi observado um crescimento de 13% na performance do funcionário, além de ter apresentado uma diminuição nos pedidos de demissão[2].

Pensando nisso, há alguns métodos práticos que podem ser adotados por quem exerce o regime de trabalho remoto, no intuito de ver uma melhora em seu rendimento, afinal, produtividade está diretamente ligada ao sucesso do negócio, seja da empresa ou do profissional.

Primeiramente, o ambiente onde o trabalho será executado é de extrema importância, pois é nele que o profissional passará boa parte do seu tempo, assim, organização e conforto são a chave para um ambiente produtivo, que estimule a sensação de bemestar para o desenvolvimento das funções.



A rotina também é um ponto importante e cabe ao profissional estabelecer horários para iniciar e encerrar o trabalho, tal qual seria se estivesse dentro da empresa. Ter uma boa rotina matinal também colabora para um dia produtivo, acordar, praticar uma atividade física, tomar um café, pode ajudar a estimular o cérebro antes de iniciar as atividades. Outra indicação é inserir a prática de escrever algo, sem restrições de tema, como uma escrita criativa, antes de começar a trabalhar, ajudando a sua mente a se preparar para um dia de trabalho.

A prática de exercícios físicos também colabora para uma melhora no desempenho mental, assim, algumas pausas ao longo do trabalho para se alongar, ou praticar algum exercício físico, mesmo que por apenas 15 minutos, já é o suficiente para apresentar significativas melhoras no rendimento do profissional.

Outra técnica muito indicada para quem adota o trabalho remoto é a Pomodoro. O objetivo é dar pequenas pausas de cinco minutos a cada 25 trabalhados, possibilitando que o cérebro descanse para então retomar atividades[3].

Além disso, o planejamento é essencial para ajudar no desenvolvimento das tarefas.

Estabelecer uma lista e metas do que precisa ser feito ao longo do dia aumenta a produtividade. Saber administrar o tempo gasto com cada atividade é o caminho para o sucesso.

O esforço exigido por cada atividade deve ser levado em conta junto ao impacto da atividade desenvolvida, de modo a priorizar atividades cujo impacto seja maior que o esforço gasto, enquanto que as atividades que possuem menor impacto e exigem menor esforço podem ser alocadas junto as de menor prioridade.

Por outro lado, sempre que uma atividade exigir maior dedicação, e for de alta relevância, transforme-a em um projeto, no qual deverá trabalhar um pouco todos os dias. Assim, nenhuma tarefa exigirá tempo em excesso e prejudicará as demais.

Manter contato com os colegas é de extrema importância. Utilizar meios de comunicação disponíveis para contatar superiores ou demais colegas faz a diferença quando se trabalha de forma remota. Os benefícios não desenvolvimento restringem ao se profissional, mas também pessoal.

O trabalho remoto pode causar a sensação de solidão e isolamento, por isso, o contato com outros profissionais ajuda a aliviar estas sensações, além de que a comunicação e troca de conhecimentos e ideias ajuda a criar um arquivo rico para feedback e análises, essenciais ao crescimento profissional e da empresa como um todo.

Destaque-se que o sistema de trabalho remoto exige uma transformação interna do demanda indivíduo, autodisciplina autoconhecimento. Entender qual ambiente você trabalha melhor e apresenta maior rendimento é, então, o primeiro passo para adotar este módulo de trabalho.

As distrações, o maior desafio, nem sempre são prejudiciais ao rendimento, pelo contrário, as distrações podem provar ser um meio de diminuir o estresse aumentando a produtividade.

Esta foi a conclusão alcançada por um estudo desenvolvido pela Universidade da Califórnia, em Irvine, apresentado em um painel no South by Southwest, que concluiu que tirar um tempo para limpar sua mesa de trabalho, organizar seu e-mail ou acessar mídias sociais pode aumentar sua produtividade[4].

No meio jurídico não é diferente. Ao contrário, o que se viu, especialmente com o anúncio da pandemia pelo Novo Coronavírus, foi a rápida adesão em massa dos escritórios de advocacia ao trabalho remoto.

Em razão do trabalho intelectual e das ferramentas hoje existentes, que permitem a realização de reuniões de equipes e entre escritórios e clientes e também o acesso das equipes aos sistemas de gerenciamento de processos e mesmo à tramitação das ações judiciais pelos tribunais eletrônicos contribuíram para que os escritórios tenham sido um dos primeiros setores a rapidamente se mobilizar para o trabalho remoto desde o anúncio da pandemia e da necessidade de isolamento social.

A flexibilização de horários e do ambiente de trabalho fornece boas oportunidades ao advogado, como a de oxigenar ideias e estimular a criatividade, especialmente para elaboração de teses e defesas mais complexas e estratégicas, nem sempre possível em meio ao dinamismo natural do contencioso judicial.

Além das questões de solução estratégica que podem ser estimuladas quando se trabalha num sistema de home office, como visto, há, especialmente para a advocacia contenciosa, todo um microssistema de legal techs e mesmo de softwares de gestão que garantem, e até mesmo aperfeiçoam, o cumprimento da rotina de um advogado, valendo destacar a possibilidade de assinatura de petições e realização de protocolo em processos judiciais à distância, o controle de agendas de prazos dos advogados e a elaboração de relatórios on-line para clientes.

Além das questões de solução estratégica que podem ser estimuladas quando se trabalha num sistema de home office, como visto, há, especialmente para a advocacia contenciosa, todo um microssistema de legal techs e mesmo de softwares de gestão que garantem, e até mesmo aperfeiçoam, o cumprimento da rotina de um advogado, valendo destacar a possibilidade de assinatura de petições e realização de protocolo em processos judiciais à distância, o controle de agendas de prazos dos advogados e a elaboração de relatórios on-line para clientes.

Desse modo, observando-se o planejamento e a organização sugeridos no início do texto, aliados à utilização de todos os meios tecnológicos que estão à disposição do advogado, mesmo o que atua na área de contencioso, em questões já judicializadas, trabalhar de casa pode atrair mais produtividade e impactar positivamente na entrega de melhores resultados.

Renata e Andressa são advogadas da área de Contencioso do Azevedo Sette em nosso escritório de Belo Horizonte

- [1] https://hbswk.hbs.edu/item/how-companies-benefit-when-employees-work-remotely
- [2] https://www.gsb.stanford.edu/faculty-research/publications/does-working-home-work-evidence-chinese- <u>experiment</u>
- [3]https://francescocirillo.com/pages/pomodoro-technique
- [4]https://www.forbes.com/sites/ilyapozin/2014/04/17/4-surprising-truths-about-workplaceproductivity/#797b0a423abf



MÊS DA MULHER | SÉRIE PROFISSIONAIS AZEVEDO SETTE SEGUNDA EDIÇÃO

Agradecemos a vocês clientes, amigos e parceiros que nos acompanham nessa jornada e deixamos aqui algumas frases inspiradoras para todas as mulheres, em especial a todas nossas sócias, advogadas e estagiárias que aceitaram participar deste projeto.

Mude a sua vida hoje. Não deixe para arriscar no futuro, aja agora, sem atrasos.

Simone de Beauvoir



Fracassar é parte crucial do sucesso. Toda vez que você fracassa e se recupera, exercita perseverança que é a chave da vida. Sua força está na habilidade de se recompor.

Michelle Obama

Eu sempre digo que a soma de QIs é melhor do que apenas um QI. Por isso, eu dependo das pessoas para fazer o negócio funcionar.

Luiza Trajano

Dar o seu melhor neste exato momento vai colocá-la no melhor lugar possível no momento seguinte.

Oprah Winfrey

Para ser insubstituível, você deve ser diferente sempre. Coco Chanel

