



Prezados (as),

Enviamos o newsletter jurídico referente ao mês de maio de 2016.

Primeiramente, tratamos do Projeto de Lei 5.205/2016 e a ilegalidade da incidência do imposto de renda sobre doações e heranças.

Abordamos, também, recente decisão do CADE aplicando multa por cartel com base em benefício auferido e não sobre o faturamento anual, conforme previsto em lei.

Por fim, avaliamos recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho que reconheceu o direito da empresa empregadora obter o ressarcimento de indenização paga por assédio moral causado por seu gerente.

Ótima leitura,

CM Advogados

**Projeto de Lei 5.205/2016 -
Ilegalidade da incidência do
imposto de renda sobre doações
e heranças**

P.1

**CADE altera regra e multa empresa
por cartel com base em benefício
auferido**

P.2

**Possibilidade de ressarcimento à
empresa do valor pago
decorrente de dano moral
causado de má-fé por empregado**

P.3

Projeto de Lei 5.205/2016 - Ilegalidade da incidência do imposto de renda sobre doações e heranças

Conforme amplamente noticiado na mídia nacional, foi encaminhado projeto de lei PL 5.205/2016 ao Congresso Nacional com proposta de cobrança do imposto de renda sobre doações e heranças.

Atualmente, as doações e sucessões *causa mortis* estão sujeitas unicamente à incidência do imposto estadual denominado ITCMD, em alíquotas que variam geralmente entre 2% e 8%.

A proposta é, em síntese, pela incidência do IR nos seguintes patamares:

Alíquota	Heranças e doações em adiantamento da legítima	Demais doações
0	Até R\$ 5 milhões	Até R\$ 1 milhão
15%	Entre R\$ 5 milhões e R\$ 10 milhões	Entre R\$ 1 milhões e R\$ 2 milhões
20%	Entre R\$ 10 milhões e R\$ 20 milhões	Entre R\$ 2 milhões e R\$ 3 milhões
25%	Acima de R\$ 20 milhões	Acima de R\$ 3 milhões

Efetivamente, temos que é inconstitucional a incidência do imposto de renda sobre doações e heranças, visto que a Constituição Federal outorgou competência privativa, ou seja, exclusiva para os Estados e o Distrito Federal instituírem o imposto no caso, mediante cobrança do ITCMD (imposto transmissão *causa mortis* e doação).

O artigo 155, I, da Carta Maior é claro neste sentido, vejamos:

“Art. 155. Compete aos Estados e ao Distrito Federal instituir impostos sobre:

I - transmissão causa mortis e doação, de quaisquer bens ou direitos;”

Além disso, a cobrança do imposto de renda no caso implicará em evidente bitributação, vedada pela CF, vez que a União não pode usurpar competência tributária conferida constitucionalmente aos Estados e ao Distrito Federal.

Como se não bastasse, muitos Estados já estão aumentando as alíquotas do ITCMD e há ainda rumores do possível aumento da alíquota máxima do ITCMD dos atuais 8% fixados pelo Senado, para até 20%, quando então uma sucessão ou doação poderia implicar na perda de praticamente metade do patrimônio, revelando um caráter nitidamente confiscatório e injusto.

Dentro deste contexto, temos que a proposta é manifestamente inconstitucional, assim é recomendável aos titulares de patrimônio que avaliem sobre a realização imediata de planejamento sucessório, possibilitando a antecipação da herança aos herdeiros, com garantia de controle e gestão, usufruindo da carga tributária mais benéfica atualmente vigente.



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

CADE altera regra e multa empresa por cartel com base em benefício auferido

Nos autos do Processo Administrativo 08012.001029/2007-66, o Tribunal do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) condenou uma empresa a pagar multa de R\$ 17,4 milhões por suposta participação em cartel no mercado, abrangendo o Brasil e Reino Unido.

O valor da multa representa aproximadamente 0,7% do faturamento bruto da empresa no Brasil no ano anterior à instauração do processo administrativo (2008).

De acordo com o artigo 37 da Lei 12.529/2011, a multa deve variar de 0,1% a 20% do faturamento bruto da empresa, do grupo ou do conglomerado, no ano anterior à instauração do processo administrativo, no ramo empresarial afetado pela conduta ilícita, sendo que a multa não deve ser inferior à vantagem auferida pela empresa, quando possível a sua estimativa. Vejamos:

“Art. 37. A prática de infração da ordem econômica sujeita os responsáveis às seguintes penas: I - no caso de empresa, multa de 0,1% (um décimo por cento) a 20% (vinte por cento) do valor do faturamento bruto da empresa, grupo ou conglomerado obtido, no último exercício anterior à instauração do processo administrativo, no ramo de atividade empresarial em que ocorreu a infração, a qual nunca será inferior à vantagem auferida, quando for possível sua estimação;”

Todavia, o CADE inovou nesse caso ao utilizar novo método para o cálculo da multa baseado na estimativa da vantagem auferida ou pretendida pela empresa durante o período de duração do suposto cartel no Brasil e Reino Unido, desconsiderando o faturamento bruto.

No cálculo da multa, o CADE considerou principalmente o volume do produto objeto do cartel importado para o Brasil, concluindo que a vantagem seria de aproximadamente R\$ 5,8 milhões, entendendo ainda que, para que a multa seja dissuasória, deve extrapolar a vantagem auferida ou pretendida pelo infrator, razão pela qual agravou e fixou a multa em três vezes, totalizando R\$ 17,4 milhões.

Em termos percentuais, a multa foi mais branda que aquelas que costumam ser aplicadas pelo CADE em casos de infrações por Cartel, que têm variado entre 10% e 15% do faturamento da empresa.

Assim, vemos com bons olhos essa inovação da forma de fixação de multa pelo CADE, podendo ser um bom precedente para que as multas sejam fixadas em percentual menor do que usualmente aplicado, desde que o percentual máximo de 20% não seja ultrapassado, pois não poderá haver sanção acima do limite legal.



* **Aline Cristina Braghini**, advogada sócia, Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Franca - FDF, Pós-graduada em Direito Tributário pelo Instituto Brasileiro de Estudos Tributários (IBET) e Pós-graduanda em Direito Econômico pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo - FDRP/USP.

Possibilidade de ressarcimento à empresa do valor pago decorrente de dano moral causado de má-fé por empregado

Recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), nos autos do processo 106700-90.2009.5.20.0005, ratificou entendimento benéfico para empresas, no qual o empregador foi ressarcido por ato de assédio moral causado por empregado em desfavor de outro funcionário hierarquicamente inferior.

A 4ª Turma do TST negou seguimento ao Agravo de Instrumento interposto e manteve condenação ao empregado para restituir a empresa pelo valor dispendido por esta na ação trabalhista ajuizada por funcionária vítima de assédio moral por ele praticado.

No caso dos autos, restou entendido que a responsabilidade da empresa por atos de seus prepostos é objetiva, ou seja, independe da aferição de culpa pelo causador do dano.

Assim, a empregadora foi desfavorecida por suportar uma condenação em ação trabalhista em face de ato isolado de seu gerente que assediou moralmente outro empregado de hierarquia inferior. Contudo, após o cometimento do assédio, este gerente foi dispensado e, posteriormente, ingressou com ação trabalhista visando a condenação da empresa em outras verbas.

Ocorre que, embasada na legislação civil em vigor, a empresa conseguiu reaver a quantia suportada na condenação pelo assédio moral deste funcionário mediante reconvenção nos autos. Assim, mesmo sendo responsável pelos atos culposos ou dolosos de seus funcionários, pode a empresa ser ressarcida daquilo que gastou para suportar o dano causado comprovadamente por seu empregado.

Inclusive, a CLT, em seu art. 462, veda qualquer tipo de desconto nos salários dos empregados, exceto no caso de dano culposo previamente acordado, dano doloso de qualquer espécie, adiantamento salarial, por disposição legal ou negociações coletivas.

Entretanto, os danos culposos (dano causado sem a intenção do agente causador – por imperícia, negligência ou imprudência) devem necessariamente ser pactuados mediante documentação e prévia combinação entre as partes; caso contrário, não poderá a empresa descontar os danos culposos de seus empregados.

Portanto, é importante que os empregadores fiquem atentos para casos análogos, pois, com a devida orientação jurídica, torna-se possível o ressarcimento ou compensação de eventuais valores quitados pela empresa por culpa ou dolo do empregado.



* **Bruno Roberto Zambon**, advogado, Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Franca - FDF, Pós-Graduado em Direito Tributário pelo Instituto Brasileiro de Estudos Tributários IBET.

Sócio Responsável:
Pedro Gomes Miranda e Moreira
OAB/SP 275.216

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