

TODAI | ADVOGADOS

As últimas notícias, perspectivas e anúncios do mundo jurídico.

Nesta Edição

Ação demarcatória é cabível para resolver divergência sobre divisas de imóvel

A caminho da jurisdição digital

As vantagens da cessão de créditos em ações trabalhistas

Conheça 7 fatores responsáveis por perdas de combustível nos postos!

A importância do monitoramento dos tanques de combustível do seu posto

Recurso judicial assegura direito a tomada e manutenção de crédito de PIS e COFINS

Mendonça dá mais 30 dias para Estados adotarem alíquota uniforme do ICMS

O que você precisa saber sobre os tanques para postos de combustíveis?

Redução do ICMS: até quando?

Troca de óleo em postos de combustíveis: benefícios e cuidados para garantir a lucratividade

Todai Advogados
tel. 1 - (11) 9212-4790
tel. 2 - (11) 2378-7350
todai@todaiadvogados.com.br

Av. Vereador Narciso Yague
Guimaraes, 1145,
Mogi das Cruzes - SP, Heliópolis
Concept Office | Salas 611 e 612

477 Madison Avenue, 6th Floor
- Nova Iorque Estados Unidos



IMPOSTO NA SUCESSÃO PATRIMONIAL DE BENS IMÓVEIS NOS ESTADOS UNIDOS DE PROPRIEDADE DE BRASILEIROS

A sucessão patrimonial tornou-se um tópico importante no planejamento financeiro familiar. Questões como o destino da herança, impostos sucessórios e o processo de transferência do patrimônio devem ser levados em consideração para definir a melhor estratégia a ser seguida.

Entretanto, alguns detalhes são comumente negligenciados, desqualificando ou reduzindo a proteção e facilitação da sucessão pretendida, gerando um verdadeiro prejuízo não calculado pelo cliente.

Com a crescente onda de dolarização de patrimônio via corretores de imóveis utilizados para locações de férias, muitos profissionais negligenciam o sucessão patrimonial profissional, que por vezes pode levar o cliente a ficar em mais lentas caso seja ignorada.

Não é incomum presenciar corretores imobiliários nem sequer orientarem seus clientes a procurarem um profissional para esclarecimento acerca do imposto de transmissão, chamada de estate tax, nos Estados Unidos da América.

O imposto de transmissão americano (estate tax) que mais se assemelha com nosso ITCMD (imposto de transmissão de causa mortis) inicia com uma alíquota de 18% e pode chegar facilmente, para nós estrangeiros, à 40% em caso de falecimento do proprietário do ativo detido em território americano.

Outro elemento importante que o TRUST possui e que está previsto no Projeto de Lei é a figura do protetor (protector).

Quando muito, corretores de imóveis, orientam seus clientes a apenas constituir uma empresa LLC em território americano prometendo resolver a tarefa, que não é tão simples, de sucessão patrimonial.

A orientação parte da premissa de que as empresas são consideradas bens intangíveis para as autoridades fiscais e, portanto, estão isentas do imposto sucessório e, assim, os bens detidos pela empresa não estariam sujeitos à tributação do estate tax.

Entretanto, a entendimento de advogados conservadores, defendida e adotada atualmente, considera que, embora as empresas sejam bens intangíveis, elas são proprietários e administradoras de bens tangíveis, estando, portanto, expostas à incidência do estate tax.

HOLDING: Diferenças entre familiar, mista e participações



Geralmente há uma dificuldade para diferenciar esses 3 tipos de holding, porém eles possuem algumas diferenças e podem até ser usados em conjunto.

O holding de participações ou holding pura é aquela prevista no art. 2º § 3º da Lei S/As. Tem como objetivo social a participação no capital de outra sociedade e é excelente para organização da gestão de empresas familiares.

O holding familiar é uma contextualização mais específica do holding patrimonial em que a holding na verdade agrupa, organiza e gerencia bens de um mesmo grupo familiar.

O holding misto agrupa negócios +patrimônio familiar na mesma estrutura. Apenas uma holding obriga quotas societárias e bens particulares. Não oferece segregação de riscos buscado pelo sistema de holding.

Esses tipos de holding podem ser usados em conjunto no mesmo planejamento.

Demissão por justa causa e multa de até R\$ 20 mil: nova lei endurece penas para assédio nas empresas



Uma nova lei prevê multas de até R\$ 20 mil para os empregadores que negligenciarem o tema de assédio e violência contra a mulher no ambiente de trabalho.

De acordo com a lei 14.457/22, publicada em setembro pelo Governo Federal, as companhias terão de adotar uma série de medidas não só para investigar denúncias de assédio como para prevenir que elas aconteçam.

As novas regras fazem parte do portaria que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, iniciativa que reúne uma série de medidas visando a inserção e manutenção dos profissionais do gênero feminino no mercado de trabalho.

Embora a lei tenha vigência imediata, as obrigações que ela traz passarão a valer a partir de março de 2023.

O que mudou com a lei 14.457/22?

Segundo Flávia Azevedo, sócia das áreas ESG e trabalhista do escritório Veirano Advogados, a principal mudança do novo lei é tornar obrigatória algo que, até então, era considerada boas práticas.

"O assédio sexual e moral ou qualquer tipo de violência no ambiente de trabalho sempre foram contrários à lei. O que tem de novidade é que as regras ficaram mais duras para os infratores", diz Flávia.

"E as empresas efetivamente terão de atuar mais ativamente tanto na prevenção como na condenação desse tipo de violência e nos casos que cheguem ao seu conhecimento", diz o especialista.