

Índice

I – Editorial

II – Matérias

*Societário*

1. **Alterações ao  
Código Civil pela Lei nº  
13.792/2019**

*Tributário*

2. **Redirecionamento de  
Execução Fiscal no  
REsp nº 1.201.993/SP**

*Compliance*

3. **Adequação à Lei de  
Proteção de Dados  
Brasileira**

*Trabalhista*

4. **LGPD e os Dados  
Pessoais de  
Empregados**

**I – Introdução**

Prezados amigos e clientes,

A primeira matéria desta edição traz as recentes alterações que regulam as sociedades limitadas com relação à destituição de sócio administrador e exclusão de sócio. O legislador em busca de desburocratizar certas relações societárias, principalmente no que diz respeito à destituição de sócio administrador e a exclusão do sócio minoritário em sociedades com dois sócios, flexibilizou alguns artigos do código civil.

O redirecionamento da execução fiscal aos sócios administradores da empresa executada é um tema que traz diferentes entendimentos na doutrina e jurisprudência. Confira na matéria o tema mais aguardado para julgamento no Superior Tribunal de Justiça (STJ) em 2019, quanto ao início da contagem do prazo prescricional na ação de execução fiscal, na hipótese de dissolução irregular da sociedade executada.

A adequação à Lei de Proteção de Dados (LGDP) Brasileira vem sendo objeto de bastante discussão principalmente no mundo corporativo. O advogado Charles Wowk esclarece os principais pontos que merecem destaque para as empresas estarem adequadas a essas mudanças.

A LGDP também gera impacto no tratamento dos dados pessoais de empregados. A última matéria desta edição faz uma abordagem de como essas empresas devem se adequar aos principais objetivos impostos pela norma seguindo a tendência de mercado.

Boa leitura e a equipe Stüssi-Neves está à sua disposição para qualquer esclarecimento.

Cordialmente,

Gabriela Liesenberg  
Advogada da Área Tributária – São Paulo

## II – Matérias

### 1. Alterações ao Código Civil pela Lei n° 13.792/2019

A recente Lei n.º 13.792/2019 alterou dispositivos do Código Civil que regulam as sociedades limitadas, em busca de flexibilizar as relações societárias e desburocratizar no que diz respeito à destituição de sócio administrador e exclusão de sócio.

A primeira alteração é verificada pela redução do quórum de deliberação necessário para a destituição de sócio nomeado no contrato social para a função de administrador, passando de 2/3 (dois terços) do capital social para votos correspondentes a mais da metade do capital social.

De acordo com a nova regra, é possível que os sócios que representem mais da metade do capital social destituam o sócio minoritário do cargo de administrador, por mera alteração do contrato social com o fim de evitar eventuais danos à gestão da sociedade e à sua operação como um todo.

A segunda novidade trazida pela Lei n.º 13.792/2019 foi dispensar a necessidade da convocação de uma reunião ou assembleia para deliberar sobre a exclusão de sócio minoritário no caso de sociedades limitadas cujo capital social seja detido por apenas dois sócios.

Essa última alteração apenas elimina uma etapa formal do processo de dissolução parcial das sociedades limitadas detidas por dois sócios, hipótese em que o sócio majoritário estará legitimado a decidir pela exclusão do sócio minoritário desde que presentes, cumulativamente, a justa causa e previsão expressa a esse respeito no contrato social.

Nesse sentido, a nova redação privilegia os sócios majoritários quanto ao procedimento de exclusão caso entenda que o sócio minoritário estaria pondo em risco a continuidade da empresa, em virtude de atos de inegável gravidade.

Por sua vez, o sócio excluído, se não estiver de acordo, poderá recorrer ao foro judicial ou arbitral (se eleito) para contestar os fundamentos da suposta justa causa que embasou sua exclusão do quadro social, caso tal ato for eivado de abuso de poder, má-fé ou fraude.

Vale ressaltar que, mesmo havendo justo motivo para a exclusão, deve o sócio excluído receber os haveres equivalentes a sua participação no capital da sociedade.

Adolpho Smith de Vasconcellos Crippa  
Advogado da Área Societária de Stüssi Neves Advogados – São Paulo  
adolpho.smith@stussinevessp.com.br

### 2. Redirecionamento de Execução Fiscal no REsp nº 1.201.993/SP

O redirecionamento da execução fiscal para a inclusão dos sócios-gerentes da empresa executada como responsáveis tem sido admitido quando os valores exigidos resultem de atos por estes praticados com excesso de poderes, infração à lei, contrato social ou estatuto, e ainda, quando reconhecida a dissolução irregular da empresa, hipótese mais temerária visto que independe da comprovação de qualquer atuação por parte do responsável.

A dissolução irregular tem sido reconhecida quando uma empresa encerra suas atividades sem dar baixa nos órgãos competentes, inclusive, quando não localizada em seu endereço, nos termos da Súmula 435 do Superior Tribunal de Justiça, embasada no artigo 135, III do Código Tributário Nacional.

Existe um limite temporal para que esse redirecionamento seja realizado, o que em não ocorrendo, dada a prescrição, acarreta a impossibilidade de que os responsáveis sejam atingidos.

Entretanto o início da contagem desse prazo prescricional tem sido aplicado de forma divergente pelos tribunais quando é hipótese de infração à lei, a qual inclui a dissolução irregular. Alguns julgadores entendem que o prazo prescricional para o redirecionamento aos sócios-gerentes se inicia com a citação da pessoa jurídica, e outros, que se inicia a partir do cometimento do ato ilícito. Ainda, há entendimentos que são divergentes em consideração ao ilícito ocorrer antes ou depois da citação da pessoa jurídica. A Fazenda Pública, por sua vez, tem se manifestado no sentido de que o prazo apenas se inicia quando tem ciência do ato ilícito, no caso, quando tem ciência da dissolução irregular.

A matéria deverá ser definida no Recurso Especial (REsp) nº 1.201.993/SP que é um dos mais aguardados para julgamento no Superior Tribunal de Justiça - STJ em 2019. O caso chegou ao tribunal em 2010, começou a ser analisado em setembro de 2011 e posteriormente foi suspenso em decorrência de alguns pedidos de vista.

Enquanto perdura o conflito nos entendimentos os sócios-gerentes acabam por ser alvo de tentativas de redirecionamento das execuções fiscais. Percebe-se claramente a existência de controvérsia sobre o tema e a necessidade de uma definição da jurisprudência para maior segurança jurídica.

Dessa forma, mostra-se imprescindível a atenção dos sócios a fim de evitar a situação acima narrada, tendo em vista que a estruturação empresarial, se não bem orientada, poderá resultar no redirecionamento do débito tributário em face de seu patrimônio pessoal.

Patrícia Giacomini Pádua  
Advogada da Área Tributária de Stüssi Neves Advogados – São Paulo  
patricia.padua@stussinevessp.com.br

### 3. Adequação à Lei de Proteção de Dados Brasileira

Em maio de 2017, a revista *The Economist* estampou em sua capa a afirmação de que os dados pessoais são os recursos mais valiosos do mundo, superando até mesmo o petróleo.

Trata-se, sem dúvida, de uma afirmação bastante contundente, muito embora, como veremos adiante, nenhum pouco exagerada.

Com efeito, a utilização de dados pessoais por empresas vem tendo um papel cada vez mais importante na receita de algumas companhias, que dependem do modelo de negócios baseado na coleta e tratamento de dados, necessários para a venda de publicidade, a exemplo do Facebook e Google, com destaque também para o mercado de saúde, que se vale pesadamente da coleta de dados.

Ocorre que, ao mesmo tempo em que essas empresas vão se valendo da coleta de dados pessoais para compor sua receita, aumentam as preocupações com relação à proteção dos dados pessoais, e o ano de 2018 foi pródigo em escândalos de vazamentos de dados pessoais, a exemplo dos vazamentos envolvendo o Facebook e a empresa Cambridge Analytica, sendo este apenas o caso mais notório entre tantos outros, cada vez mais frequentes, o que comprova que esta preocupação é legítima.

Por tal motivo, legislações que regulamentem o tratamento de dados vêm ganhando relevância, como é o caso *General Data Protection Regulation* (GDPR), que entrou em vigor em maio de 2018, na Europa, e, no caso brasileiro, a *Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais* (LGPD), que entrará em vigor em 22 de agosto de 2020, em virtude da edição da *Medida Provisória nº 869/2018*, que, entre outras coisas, estendeu a *vacatio legis* da LGPD, de 18 para 24 meses, tendo também criado a *Autoridade Nacional de Proteção de Dados* (ANPD), responsável por regulamentar e fiscalizar o efetivo cumprimento da legislação.

Em que pese a LGPD ainda não ter entrado em vigor, é importante destacar que, no caso europeu, houve uma *vacatio legis* de 2 anos para empresas se adequarem, mas já havia um regulamento de proteção de dados desde 1995 (e até mesmo antes, com a *Convenção 108*). Os Europeus já estavam, portanto, habituados com este regulamento anterior, mas ainda assim isso não foi suficiente para que estivessem prontos para se adequar à GDPR, após a *vacatio*. Tanto isso é verdade que, recentemente (em 21/01/2019), a *Autoridade Nacional de Proteção de Dados* francesa, com base no GDPR, impôs a multa de €50 milhões contra a Google, maior sanção já aplicada até o momento com fundamento no novo Regulamento da União Europeia.

Portanto, se nem mesmo na Europa, que já tinha uma certa tradição legislativa com relação à proteção de dados, as empresas não estão preparadas para se adequar à legislação, o que dirá do caso brasileiro, que não tinha um histórico legislativo nesse sentido (à exceção de algumas leis esparsas, como o *Marco Civil da Internet*), valendo destacar que a nossa LGPD segue em grande parte o que diz a GDPR.

Por tudo isso, é urgente que as empresas, de todos os portes e ramos de atuação, já procurem se organizar, se capacitar e reunir todos os elementos tanto do ponto de vista técnico quanto de capital humano, a fim de evitarem ser penalizadas, lembrando que a LGPD prevê multa de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, limitada, no total, a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração, entre outras sanções.

Uma das primeiras formas de se adequar à nova legislação é por meio de elaboração de uma política de privacidade bem definida, transparente, de fácil compreensão, e em conformidade com as novas regras da LGPD, já que o problema não está necessariamente na coleta e tratamento dos dados, mas sim na falta de transparência por parte das empresas com relação ao uso desses dados. Isso vale não só para empresas que dependem do tratamento de dados para auferir receita, mas também para toda e qualquer empresa que de alguma forma obtenha dados pessoais, e independentemente de seu porte (já que a lei não faz distinção neste sentido). Vale lembrar ainda, que, mesmo para aquelas empresas que já possuam políticas de privacidade formuladas por suas matrizes europeias, com base nas regras da GDPR, é necessária a adequação às regras da LGPD, a fim de se evitar a infração aos dispositivos da lei brasileira e consequente aplicação de penalidades.

É necessário também que haja um mapeamento interno na empresa, a fim de se entender claramente quais dados pessoais estão sendo tratados, como isto ocorre, por quanto tempo e para qual finalidade, tarefa esta que exigirá a integração de diversos setores da empresa, envolvendo o pessoal de TI, jurídico, RH, compliance, entre outros departamentos.

Além disso, é necessária a revisão de todos os contratos que impliquem, de alguma forma, a coleta e tratamento de dados pessoais, incluindo a supervisão dos sistemas de segurança de dados de terceiros, a exemplo de fornecedores e parceiros, tendo em vista a responsabilidade solidária trazida pela LGPD, sendo importante também a proteção dos dados dos empregados da empresa.

Por fim, convém destacar que, mais do que a aplicação das penalidades propriamente ditas, o principal risco para a empresa é o dano à imagem e a consequente perda de clientes (que cada vez mais levarão em conta a proteção de dados pessoais nas suas escolhas), bem como a perda de valor mercado para as companhias que possuam ações na bolsa de valores.

Dito isto, aqueles que saírem na frente terão, além da própria proteção, um grande diferencial competitivo ao se portarem como empresas comprometidas com a transparência e com a segurança no tratamento dos dados pessoais, em especial a construção de confiança com seus clientes. Já aqueles que resistirem às mudanças, podem esperar uma desconfiança cada vez maior de acionistas, reguladores e clientes, além da maior possibilidade de virem a ser expostos às sanções por eventuais infrações legais.

Charles Wowk  
Advogado da Área Cível de Stüssi Neves Advogados – São Paulo  
charles.wowk@stussinevessp.com.br

#### 4. LGPD e os Dados Pessoais de Empregados

Seguindo a tendência de diversos países, e atendendo a uma preocupação que desde o advento da Internet e a pulverização de dados pela Rede Mundial, o Brasil, com a Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD) tenta se adequar a uma necessidade global: o tratamento de dados pessoais.

Já não é mais possível para as empresas de hoje permanecerem inertes a estas mudanças, pois o desenvolvimento de sistemas e bancos de dados cada vez mais sofisticados inclinam o mercado a ter de lidar com a obtenção, armazenamento e circulação de uma enorme quantidade informações de parceiros, clientes e quaisquer pessoas com quem as empresas tenham ou pretendam ter relacionamentos..

E, neste ponto, as empresas deverão se adequar à LGPD, pois, além de se tratar de obrigação imposta por lei, é uma tendência de mercado (agregar valor à marca e à empresa, maior transparência e controle de informações etc.), que demandará rígida fiscalização e controle no tratamento de dados pessoais, inclusive de empregados.

Neste ponto, dados pessoais de todos os colaboradores deverão ter seu tratamento de acordo com as normas da LGPD, que estabelece, em caso de descumprimento, sanções de valores expressivos, além de possibilitar a exposição pública negativa da marca e nome da empresa.

Informações como origem dos dados pessoais, autorização para seu tratamento, histórico deste tratamento e até de descarte destas informações, deverão se tornar comuns no dia a dia empresarial, estreitando os laços entre o empregado e a empresa, no sentido de trabalharem em conjunto para a especial proteção destes dados, um dos principais objetivos da LGPD.

Com isso em mente, a empresa precisará contar com regras de boas práticas, governança e de *compliance*, desde a recepção de currículos e descarte dos candidatos não selecionados, até a contratação e desligamento de funcionários, o que deverá ser rigidamente controlado. O descarte de dados pessoais não mais utilizados e/ou a

sua manutenção para finalidades posteriores ao uso (como, por exemplo, o cumprimento de obrigações legais) deverão ser tratados com rigor.

As empresas deverão, ainda, identificar possíveis falhas de segurança, cibercrimes praticados com dispositivo de sua propriedade ou de terceiros na sua rede, minimizando os riscos de vazamento de dados.

Não se pode também desprezar a necessidade de alinhar e treinar empregados, dando uma maior noção da função de cada um no ambiente empresarial, além de lhes dar maior ciência das consequências de seus atos, pois todos deverão zelar pela proteção de dados a que tenham acesso..

Noutro prisma, os dados pessoais de terceiros (dependentes dos colaboradores), também deverão ser considerados para os fins da lei em comentário, preparando-se a empresa para obter as respectivas autorizações necessárias ao seu tratamento.

Os departamentos de Recursos Humanos deverão atuar em parceria com os demais setores da empresa, em especial, Tecnologia da Informação, Jurídico e Segurança e Medicina do Trabalho, para que o tratamento dos dados pessoais de seus empregados e respectivos dependentes esteja de acordo com LGPD.

Maria Lúcia Menezes Gadotti e Ney Starnini  
Advogados da Área Trabalhista de Stüssi Neves Advogados – São Paulo  
marialucia.gadotti@stussinevessp.com.br e ney.starnini@stussinevessp.com.br