

## Visão do Direito



João Vitor Rocha Mendes

Advogado do Montalvão &amp; Souza Lima Advocacia de Negócios

# Herança digital: um patrimônio valioso

Em um mundo cada vez mais interconectado e digitalizado, o conceito de herança vai além dos bens tangíveis, como imóveis, veículos ou investimentos financeiros. A denominada herança digital tem adquirido relevância crescente, especialmente no contexto empresarial, onde o patrimônio digital de uma organização pode se revelar um de seus ativos mais valiosos. Esse conceito abrange informações, dados, contas on-line, registros de domínios, redes sociais e criptomoedas, todos com um valor significativo para os negócios, o que não pode ser deixado de lado.

A herança digital refere-se ao conjunto de ativos digitais pertencentes a uma pessoa ou a uma empresa, que devem ser transmitidos aos herdeiros ou sucessores em caso de falecimento ou incapacidade. No contexto empresarial, esses ativos digitais podem abranger: sites e domínios de internet; redes sociais e perfis corporativos; arquivos digitais e registros financeiros; criptomoedas e carteiras digitais; sistemas e bancos de dados da empresa; contas de e-mail corporativo.

Mas, esses ativos, muitas vezes, não são considerados no planejamento sucessório tradicional, o que pode gerar problemas caso não haja uma gestão adequada da herança

digital. Com o crescente avanço do comércio eletrônico, do marketing digital e das operações empresariais fundamentadas em tecnologia, a herança digital emergiu como um componente crucial do patrimônio de uma organização. A perda de controle sobre tais ativos pode acarretar consequências desastrosas.

A ausência de um planejamento sucessório adequado para a herança digital pode acarretar uma série de riscos para a empresa, muitos dos quais têm o potencial de comprometer diretamente a continuidade das operações. Os herdeiros ou sucessores podem se deparar com dificuldades para acessar contas digitais essenciais ao funcionamento da empresa. Por exemplo, no caso de falecimento de um dos sócios, a carência de registros adequados contendo senhas e acessos para plataformas de pagamento ou sistemas de gestão de clientes pode resultar em interrupções nas operações da organização.

A omissão ao elaborar um plano claro de sucessão digital pode dar origem a disputas entre familiares ou sócios, especialmente no que diz respeito à divisão de ativos digitais, como domínios de internet ou criptomoedas. Esses conflitos podem levar a prolongadas batalhas legais.

A falta de controle sobre ativos digitais após o falecimento de um empresário

pode gerar vulnerabilidades de segurança. Por exemplo, na ausência de uma transferência adequada de acessos a sistemas críticos, os dados podem ficar expostos a vazamentos ou ataques cibernéticos, comprometendo informações sensíveis.

Também ocorrer a desvalorização desses bens. Sem uma transferência ordenada e legalmente reconhecida, uma empresa pode perder a oportunidade de explorar o valor econômico de seus ativos digitais, como a venda de um domínio altamente valorizado ou a utilização de dados valiosos de clientes.

E como planejar a herança digital empresarial? Bom, o primeiro passo no planejamento da herança digital é a criação de um inventário abrangente de todos os ativos digitais da empresa. O inventário deve ser constantemente atualizado e armazenado de forma segura, com acesso limitado a pessoas de confiança, garantindo que as informações permaneçam protegidas.

O próximo passo é definir um plano de sucessão digital bem estruturado, estabelecendo de forma clara quem assumirá o controle e a responsabilidade pelos ativos digitais da empresa, caso ocorra o falecimento ou a incapacidade de um sócio ou executivo. Esse plano deve especificar, entre outros aspectos, quem terá

acesso às contas e aos dados digitais; como os ativos digitais serão protegidos e transferidos; como o valor dos ativos digitais será avaliado e distribuído entre herdeiros ou sucessores.

A contratação de advogados especializados em direito digital e planejamento sucessório também é imprescindível para garantir que a herança digital seja transmitida de acordo com a legislação aplicável. O profissional qualificado pode auxiliar na elaboração de um testamento digital, estabelecendo diretrizes claras sobre a gestão dos ativos digitais da empresa, além de fornecer a orientação necessária quanto aos procedimentos legais para a transferência desses bens aos sucessores.

Tal abordagem assegura a proteção e administração adequada do patrimônio digital da empresa, mitigando riscos e prevenindo conflitos futuros. A adoção de ferramentas de gestão de senhas e de armazenamento seguro de dados é uma recomendação valiosa para assegurar que informações confidenciais sejam devidamente protegidas e possam ser acessadas com facilidade pelos sucessores. Tais instrumentos garantem que o acesso a essas informações seja restrito unicamente às pessoas autorizadas, assegurando a máxima segurança. Prepare já sua empresa para o futuro!

## Visão do Direito



Ingrid Raunaimer

Advogada trabalhista

# Cargos de confiança: critérios, direitos e riscos

O conceito de cargo de confiança é utilizado no ambiente corporativo, mas nem sempre de maneira correta. Essa classificação impacta diretamente os direitos dos trabalhadores, principalmente no pagamento de horas extras. Segundo a CLT, não basta que um funcionário tenha título diferenciado ou receba gratificação extra; ele precisa exercer funções de gestão com autonomia real para que seja excluído do controle de jornada.

Apesar disso, empresas adotam essa nomenclatura de forma indevida, buscando reduzir custos trabalhistas sem conceder ao empregado os poderes que caracterizam um verdadeiro cargo de confiança. Esse enquadramento exige três requisitos fundamentais: poder de mando, autonomia gerencial e um salário diferenciado.

A CLT, no artigo 62, inciso II, estabelece que apenas empregados que exercem atribuições de gestão, com responsabilidades

comparáveis às dos diretores e donos da empresa, podem ser considerados de confiança. Na prática, isso significa que um funcionário que precisa de autorização superior para tomar decisões estratégicas, contratar ou demitir funcionários e alterar processos não pode ser enquadrado nessa categoria. Se essas características não estiverem presentes, o trabalhador pode questionar judicialmente sua classificação.

O problema surge quando as empresas modificam apenas o título do cargo ou concedem um adicional financeiro para mascarar a ausência de poder real de gestão. No entanto, a Justiça do Trabalho avalia a realidade dos fatos, e não apenas a descrição formal da função. Se for comprovado que o empregado não tem autonomia para exercer as funções típicas de um cargo de confiança, a empresa pode ser condenada a pagar todas as horas extras devidas, além de eventuais indenizações.

Diante desse cenário, trabalhadores que suspeitam de um enquadramento indevido devem reunir provas para contestar a situação. Registros de ponto, trocas de e-mails com superiores, organogramas da empresa e até testemunhos de colegas podem servir como evidências de que a autonomia exigida por lei não existe na prática. Se a Justiça reconhecer a irregularidade, a empresa poderá ser obrigada a pagar todas as horas extras acumuladas nos últimos cinco anos, incluindo reflexos em férias, 13º salário e FGTS.

A Justiça tem sido cada vez mais rigorosa nesse tipo de análise. Um exemplo recente é o de um banco condenado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) a pagar cinco anos de horas extras a um gerente de agência que, apesar do título, não tinha poder real de decisão, pois precisava seguir ordens da matriz. Outro caso envolveu uma grande rede de supermercados, que promovia funcionários

a “chefes de seção” sem dar a eles autonomia. O Tribunal concluiu que esses trabalhadores não exerciam cargo de confiança e determinou o pagamento retroativo das horas extras.

O trabalhador que ainda está empregado pode ingressar com uma ação para reivindicar o reconhecimento da jornada de trabalho e o pagamento das horas extras devidas. Caso a empresa o demita em retaliação, ele pode exigir indenização por danos morais e, em alguns casos, até sua reintegração ao cargo.

Com a fiscalização cada vez mais intensa e decisões judiciais favoráveis aos trabalhadores, as empresas precisam estar atentas para evitar irregularidades. Para os empregados, conhecer seus direitos é fundamental para garantir que suas funções sejam corretamente reconhecidas e remuneradas. Além disso, manter um acompanhamento jurídico preventivo pode ser essencial para evitar prejuízos e assegurar que a legislação seja aplicada corretamente no ambiente de trabalho.