

HOLDING FAMILIAR NO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO: UMA FERRAMENTA EFICAZ PARA A PRESERVAÇÃO DAS EMPRESAS FAMILIARES

Emanuelly Ferreira Souza¹

Geovana de Jesus Nolasco²

Elisangela Paula do Sacramento Peixe³

RESUMO

Embora a morte seja inevitável, tratar das consequências desta, ainda é considerado um tema desconfortável e o planejamento sucessório é uma tarefa frequentemente negligenciada. Em decorrência disso, os herdeiros são surpreendidos com um processo burocrático e custoso em um momento de enorme carga emocional, o que corrobora para o surgimento de litígios no ambiente familiar e, conseqüentemente, a majoração do tempo para a finalização do inventário e a deterioração dos bens da família. Em um contexto como o do Brasil, no qual as empresas familiares constituem 90% das empresas nacionais e se consolidam como uma das mais significativas fontes de renda e emprego da nação, esta situação torna-se especialmente alarmante. Isto porque a sucessão hereditária, quando conduzida de maneira desorganizada, surge como um obstáculo à sustentabilidade a longo prazo dessas empresas, e colocando em risco não somente a tradição dessas famílias, mas também o desenvolvimento econômico do país. Desta forma, o trabalho desenvolvido adota a pesquisa exploratória bibliográfica sobre planejamento sucessório e as holdings familiares, identificando sua eficácia para administração e transmissão do patrimônio da família ainda em vida, de modo a assegurar a longevidade das empresas familiares.

Palavras chave: Direito. Civil. Sucessões. Holding Familiar. Planejamento sucessório. Empresarial.

FAMILY HOLDING IN SUCCESSION PLANNING: AN EFFECTIVE TOOL FOR THE PRESERVATION OF FAMILY BUSINESSES

ABSTRACT

Although death is inevitable, discussing the consequences of it is still considered an uncomfortable topic and succession planning is often a neglected task. As a result, heirs are unexpectedly confronted with a bureaucratic and costly process at a time of immense emotional burden. This contributes to the emergence of disputes within the family and, consequently, prolongs the time for estate settlement and the deterioration of family assets. In a context like Brazil, where family businesses constitute 90% of national enterprises and stand as one of the most significant sources of income and employment for the nation, this situation becomes particularly alarming. This is attributable to the way that poorly organized hereditary succession emerges as a long-

¹ Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Excelência de Vitória da Conquista, email: emanuely.souza@ftc.edu.br

² Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Excelência de Vitória da Conquista, email: geovana.nolasco@ftc.edu.br

³ Professora Orientadora do Centro Universitário de Excelência de Vitória da Conquista (UNEX/VC), Pós Graduada em Direito Processual Civil (2021) – Damásio de Jesus; Pós Graduada em Direito Público e Privado (2019) - Faculdade de Ilhéus (CESUPI); Graduada em Direito (2019)-Faculdade de Ilhéus (CESUPI); Graduada em Letras - Faculdade de Tecnologia e Ciências (FTC) (2012), elisangela.peixe@ftc.edu.br

term sustainability obstacle for these businesses, jeopardizing not only the traditions of these families but also the economic development of the country. Acknowledging this, the study undertaken adopts an exploratory bibliographic research approach on succession planning and family holdings, identifying their effectiveness in managing and transmitting family wealth during one's lifetime to ensure the longevity of family businesses.

Palavras chave: Civil. Law. Succession. Holding. Succession Planning. Business.

1. INTRODUÇÃO

Através do Código Civil de 2002 e do Código de Processo Civil de 2015, o ordenamento jurídico pátrio passou a prever regras para a Sucessão Hereditária. Como sabido, a partir do falecimento do *de cujus*, os bens e as obrigações deixadas, aberta a sucessão, são transmitidas de imediato aos espólio, e posteriormente aos seus herdeiros e legatários, promovendo que esses direitos e deveres transcendam juridicamente aos sucessores.

Desta forma, o Direito das Sucessões nas palavras de Rolf Madaleno (2020) “compreende a transmissão mortis causa da totalidade do acervo do falecido para seus herdeiros, razão pela qual o direito sucessório também é chamado de Direito Hereditário”.

Por conseguinte, após aberta a sucessão, é necessário que um dos herdeiros, dentro do prazo legal, instaure o procedimento de inventário, podendo este, ser realizado em cartório, de forma extrajudicial, desde que preenchidos os requisitos necessários, ou de forma judicial. Em ambos os casos, no último estágio do inventário, é realizada a partilha dos bens, no qual cada herdeiro, dentre outros legitimados, receberá seu quinhão da herança.

Contudo, inúmeras são as dificuldades encontradas pelos herdeiros ao instaurar o procedimento de inventário no Brasil, visto que a existência deste, está atrelada a um momento de grande carga emocional que corrobora para o surgimento de litígios no ambiente familiar. Dentre as dificuldades, é possível citar a demora do procedimento, os custos elevados e a insegurança jurídica devido a complexidade da legislação sucessória.

Quando falamos em um inventário no qual está inclusa a transmissão hereditária de uma empresa, a existência destes litígios passa a representar não somente um risco à manutenção das relações familiares, mas também à preservação da pessoa jurídica. Neste contexto, o planejamento sucessório surge como

mecanismo para garantir que a partilha ocorra de forma mais pacífica e preserve a tradição familiar e os interesses econômicos da empresa.

Dessa forma, a interligação entre um planejamento sucessório bem elaborado e a escolha técnica de uma holding familiar emerge como uma estratégia estruturada e vantajosa. Neste modelo, uma empresa familiar é constituída com o intuito de alocar e gerir o patrimônio da família empresária, compreendendo o autor da herança, bem como os futuros herdeiros, que se personificam como sócios. Assim, cria-se um ambiente propício para a administração coordenada dos negócios, promovendo a preservação do legado familiar e minimizando potenciais conflitos entre herdeiros.

Isto posto, a presente pesquisa tem como objetivo não somente demonstrar o caráter facilitador das holdings atreladas à sucessão familiar, reflexos da sua agilidade na transmissão, economia e segurança jurídica, como também desempenha um papel de preservação das empresas familiares ao longo das gerações, e para isso busca compreender o direito sucessório e seus desafios no Brasil, a importância de um planejamento sucessório, o conceito e as características de uma Holding Familiar, e por fim, a sua atuação no processo de sucessão das empresas familiares. Deste modo, foi realizada como metodologia a revisão bibliográfica e exploratória de conceitos e de normas relacionadas.

2. DISCUSSÃO E RESULTADOS

2.1 BREVE CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO SUCESSÓRIO E SEUS DESAFIOS

Conforme preceitua Tartuce (2023, p. 1), a palavra sucessão em seu sentido amplo significa “transmissão”, e esta por sua vez pode ser derivada de um ato *inter vivos* ou *mortis causa*. Ocorre que, ainda que o sentido de transmissão não seja exclusivo do direito hereditário, é nele em que normalmente se pensa ao tratar de sucessão, momento em que há a necessidade da transmissão decorrente do falecimento da pessoa natural, com a aplicação do princípio jurídico da Saisine, uma ficção jurídica em que as relações jurídicas do *de cujus*, sejam ativas ou passivas, são repassadas aos seus sucessores.

É a morte, no ponto de vista de alguns historiadores, -ainda que haja entendimentos diversos na doutrina-, o pontapé inicial para a formação do que hoje

conhecemos como Direito. Ao adentrar na história das civilizações antigas, é possível notar a presença do pensamento de que a morte não é o “fim” ou a dissolução do ser, e é desse pensamento que se origina os ritos fúnebres antigos, com o culto dos mortos, gerando regras de conduta e conseqüentemente formando a religião doméstica, devendo esta ser propagada pela geração seguinte (Coulanges, 2006, p.15 e 16).

Assim, a sucessão das civilizações antigas surge do dever das famílias perpetuarem-se ao longo do tempo, dever este, princípio fundamental para o direito doméstico antigo, cuja razão explica o historiador Fustel de Coulanges, em A Cidade Antiga (2006):

O homem, depois da morte, era considerado pessoa feliz e divina, com a condição, porém de que os vivos lhe oferecessem continuamente banquetes públicos. Se essas ofertas cessassem, o morto decairia para uma esfera inferior, tornando-se demônio desgraçado e malfazejos. Os hindus acreditavam que os mortos repetiam continuamente: ‘A extinção de uma família causa a ruína da religião da mesma; os antepassados, privados das ofertas, precipitam-se na morada dos infelizes’. A religião que formou a família antiga, exige imperiosamente sua continuação. Uma família que se extingue é um culto que morre. O grande interesse da vida humana é continuar a descendência para continuar o culto.” (Coulanges, 2006, p. 35-37).

Tanto para as civilizações antigas quanto para a sociedade atual, a sucessão hereditária atrela-se a dois elementos importantes: a propriedade e o culto da família. Para Tartuce (2023, pág. 2), o Direito das Sucessões pode ser definido como o ramo do direito que possui como conteúdo as transmissões, não só de direitos, como também de deveres, de uma pessoa a outra, em razão do seu falecimento.

Aqueles que irão herdar as relações jurídicas e bens do finado podem ser divididos em dois grupos: os sucessores designados em lei, e aqueles, constituídos por disposição da última vontade, conforme estabelece o art. 1.786 do Código Civil (BRASIL, 2002), podendo inclusive, coexistir, quando o falecido não se dispõe da totalidade de seus bens por existir herdeiros necessários.

Conrado Rosa, Cláudio Tessari e Camila Bandel (2022, p.22) ao dissertarem sobre a importância do planejamento sucessório e da multiplicidade de instrumentos compreendem que a utilização de mecanismos para planejar a sucessão não é algo habitual no território brasileiro, utilizando-se em sua maioria da aplicação da sucessão legítima, desconsiderando a vontade e anseios do falecido.

Partindo para a instrumentalização da sucessão, o Código de Processo Civil, traz como ferramentas para essa transmissão, o inventário e a partilha, procedimentos

inerentes do Direito Sucessório, que tem como objetivo realizar a partilha dos bens da pessoa falecida entre seus herdeiros.

Em relação ao procedimento de inventário, este pode ser realizado através da via administrativa ou judicial, todavia, atualmente a abertura deste procedimento na maioria dos casos também desencadeia inúmeros problemas, em especial se a via escolhida é a judicial.

Em linhas iniciais, os processos de inventário no Brasil costumam levar anos para serem concluídos, tendo em vista a sobrecarga do Poder Judiciário, compreendendo processos em sua grande maioria complexos e com pouca vontade de colaboração dos herdeiros (Canuto, 2023).

Outro grande problema enfrentado, além da morosidade, é o seu custo elevado, que envolve a incidência do imposto ITCMD e as custas processuais, quando feito através da via judicial, ou emolumentos de cartório, caso seja realizado pela via extrajudicial, bem como se deve levar em consideração os honorários advocatícios para ambos os casos (Júnior, 2019, p. 10).

Ato contínuo, a falta de planejamento sucessório dificulta o processo de inventário, e a ausência de testamento ou partilha prévia dos bens, pode acabar gerando conflitos familiares, principalmente quando há divergência de opiniões entre os herdeiros de como os bens devem ser divididos, prorrogando ainda mais um processo, por si só, moroso.

Ainda que não haja estatísticas precisas e atualizadas que versem exclusivamente sobre a quantidade de processos de inventário em andamento no Brasil, diante dos problemas supracitados, em uma fase tão sensível quanto o luto, as consequências ao final do processo para o patrimônio da família podem ser notadas, em especial, através da sua dilapidação devido ao tempo e consequentemente desvalorização dos bens; cenário de desarmonia familiar ocasionadas pelas brigas durante o processo de sucessão; e, a extinção do negócio, quando se trata de empresas familiares.

Desta forma, a implementação do planejamento sucessório se demonstra como uma estratégia válida a fim de evitar os principais problemas desencadeados pelo procedimento de sucessão através do inventário. E de modo diverso ao que é estabelecido no senso comum, a utilização do arcabouço jurídico para o planejamento sucessório não se limita a grandes fortunas, mas também pode ser de extrema valia às famílias e empresas com pequeno patrimônio (Mamede e Mamede, 2015. p.3),

sendo um instrumento em prol da empresa familiar, seja ela de pequeno ou de grande porte.

Como supramencionado, a prática de planejar a sucessão não é algo comum na cultura brasileira, ainda assim, o testamento e a doação são ferramentas mais populares, inclusive, a depender dos interessados, capazes de auxiliar na aplicação da holding como ferramenta de planejamento sucessório.

Ressalta-se que o testamento por si só, não deve ser classificado como instituto ao se planejar a sucessão, visto que, em síntese, exerce a função de organizar a herança na vontade externalizada pelo falecido (Parreira, 2023). Por conseguinte, necessitará do inventário, estando os herdeiros sujeitos aos desafios anteriormente suscitados no presente tópico.

Diante disso, a utilização do testamento e da doação dentro da aplicação da holding no planejamento sucessório se torna vantajoso, haja vista que suas características contribuem para a adaptação das necessidades daquele a ser sucedido, principalmente se tratando das famílias empresárias.

Observa-se demonstrado a importância do planejamento sucessório, uma medida de prevenção, que nas palavras de Mamede e Mamede (2015, p. 8) “é uma medida tomada em favor da família, ou seja, em benefício daqueles que nos são queridos.”, ressaltando mais de uma vez que se trata de um ato de amor, pelas seguintes razões:

Ao estruturar a sua sucessão, a pessoa está afirmando a sua fé na família, na medida em que trabalha para que não haja disputas fratricidas. A definição antecipada dos procedimentos de transferência da titularidade de bens, quando bem executada, cria um ambiente favorável à harmonia. Em fato, constitui-se em um cenário favorável à superação das ansiedades que são inerentes à sucessão (a herança, a empresa etc.), ansiedades essas que são a matriz da discórdia (Mamede e Mamede, 2015, p.8).

Ao adentrar no contexto das famílias empresárias, inclusive, com bens que podem compreender mais de uma empresa, é perceptível que os riscos empresariais são um dos principais desafios ao se tratar da sucessão, seja por envolver a administração da sociedade, pois os atos de gestão são realizados dentro do processo de inventário, seja pela eventual disputa dos herdeiros por seus quinhões, ou até mesmo pela fragmentação societária que Gladston Mamede e Eduarda Cotta Mamede (2015, p. 32) explicam que pode ocasionar no enfraquecimento do poder de controle:

A fragmentação da participação societária, que pode implicar, inclusive, a perda do controle que o falecido detinha sobre a sociedade. É fácil perceber

isso. Se o morto detinha 60% das quotas ou ações, quatro herdeiros irão deter, cada um, 15%. Isso quer dizer que, sozinhos, já não controlam nada, o que abre uma excelente oportunidade para que o(s) sócio(s) minoritário(s) assumam(m) o controle da corporação, em prejuízo da família. No mínimo, uma divisão não planejada da participação societária na(s) empresa(s) poderá levar a um enfraquecimento do poder de controle. Há, ademais, o risco de que os herdeiros se engalfinhem numa disputa pela administração societária. (Mamede e Mamede, 2015, p. 32).

Por oportuno, este “ato de amor” ao qual se referem os autores supracitados, objetiva não apenas o elo familiar, como também a preparação da empresa, a fim de que esta continue cumprindo sua função social, atendendo ao público a que está inserida.

2.2 HOLDING FAMILIAR E SUAS CARACTERÍSTICAS

O termo holding origina-se do verbo “to hold”, do inglês, que se traduz como segurar, manter, reter, entre outros vocábulos derivados da ideia de ter domínio sobre algo. Assim, Holding é utilizado para descrever as pessoas jurídicas titulares de bens e direitos que normalmente se manteriam no patrimônio pessoal da pessoa física, como bens móveis, imóveis, participações societárias, propriedade industrial e investimentos financeiros (Mamede e Mamede, 2018, p. 27).

No Brasil, embora não exista legislação específica sobre Holding, o instituto se consolidou com a Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976, que define em seu artigo 2º, §3º, que “a companhia pode ter por objeto participar de outras sociedades; ainda que não prevista no estatuto, a participação é facultada como meio de realizar o objeto social, ou para beneficiar-se de incentivos fiscais”. Levando em consideração os diferentes contextos que podem gerar a necessidade da instituição de uma holding, a autora Roberta Nioac as classifica em quatro modalidades primordiais: a pura, a mista, a imobiliária e a patrimonial.

Define-se como holding pura aquela que é constituída com o objetivo de administrar participações societárias em outras empresas de forma unificada. A holding mista, por sua vez, não se restringe somente à administração de quotas e ações de empresas e se destina também ao desenvolvimento de atividade empresarial própria.

Amplamente empregada no território brasileiro, a holding imobiliária surge objetivando o agrupamento de imóveis, sejam eles para fins de locação ou não. Nas situações em que também integram ao seu patrimônio bens de naturezas diversas,

tais como obras de arte, propriedade imaterial, veículos ou aplicações financeiras, essa entidade é qualificada como holding patrimonial.

No que lhe concerne, a holding familiar não é categorizada como um tipo específico, sendo o aspecto mais relevante para classificá-la o seu surgimento no contexto de determinada família buscando solucionar problemas relativos à administração dos bens, otimização fiscal, organização do patrimônio e sucessão hereditária (Mamede e Mamede, 2018, p. 30).

Ao constituir uma Holding, a família poderá optar por quaisquer dos tipos societários previstos no ordenamento, com exceção à sociedade cooperativa. Todavia, a sociedade limitada destaca-se como a mais amplamente difundida, devido à simplicidade na sua concepção e gestão, a possibilidade da adição de sucessores à estrutura de acionistas e o estabelecimento de pactos entre sócios para prevenir a admissão de externos na composição societária, entre diversas outras provisões (Da Silva, *et al.*, 2018, p. 273). Apesar disso, é inviável selecionar um único modelo societário como o mais apropriado para abranger todas as circunstâncias sendo, portanto, necessária uma avaliação por parte de um especialista acerca das particularidades de cada família e uma ponderação das vantagens e desvantagens inerentes a cada tipo.

Independente do modelo de sociedade escolhido, os quotistas/acionistas têm sua relação regulada pelo contrato ou estatuto social e suas alterações são ajustadas pelas regras parassociais, mostrando-se fundamental que esta relação seja pautada pela confiança entre os sócios e a transparência das operações financeiras, de forma a garantir a boa-fé do negócio e uma atuação equitativa e eficaz.

Para assegurar a Holding como sociedade empresarial dotada de personalidade jurídica, é imprescindível que seja realizado o seu registro na Junta Comercial Estadual, no qual deverá constar uma descrição do objeto social de forma a deixar clara a natureza da atividade e seu propósito delimitado. Neste momento, é fundamental que existam cláusulas que descrevam todas as peculiaridades ligadas a Holding e também quais serão as obrigações e limites de atuação dos sócios, além de informações como data de início dos efeitos gerados em nome da sociedade, seu prazo e os potenciais casos de extinção, sucessão e liquidação (Rosa, Tessari e Bandel, 2023. p. 93). É também neste momento que será definida a forma de gestão desta Holding, descrevendo as atribuições e as restrições da atuação dos órgãos como o conselho de administração, diretoria e conselhos fiscais.

2.2.1 GESTÃO DA HOLDING FAMILIAR

Sendo, a Holding Familiar, uma forma de sociedade, somente pessoas naturais podem ser eleitas como membros da sua administração podendo essas pessoas serem, ou não, sócios da empresa. Em regra, os poderes deste administrador estão delimitados no ato social da Holding e podem ser mais livres ou mais restritos, a depender das necessidades e perfil de cada família. Nas situações nas quais é necessária a indicação de administrador para assegurar uma atuação imparcial e em consonância com os interesses econômicos e operacionais da empresa, esta nomeação pode ocorrer de forma judicial.

Na ausência da figura do administrador, a função será exercida pelos sócios sendo que, em caso de desacordo, a decisão será tomada mediante procedimento de votação. Além disso, o contrato social pode estipular que determinados atos sejam decididos por votação, ainda que nomeado um administrador. Além da figura de um administrador, existe nas sociedades anônimas a possibilidade de nomeação de um conselho de administração composto por membros da própria família ou especialistas que cumprirá a função de avaliar e decidir estratégias para a condução dos negócios e supervisão da gestão da sociedade conectando, desta forma, os sócios e a diretoria da empresa.

É, inclusive, função dos membros do conselho de administração a eleição dos membros da diretoria da empresa. O cargo da diretoria pode ser composto por uma ou mais pessoas e é responsável pela gestão e representação da empresa e estes podem ser eleitos ou destituídos a qualquer tempo, sendo necessário que sejam definidos no estatuto o número de diretores, atribuições, modo de substituição e prazo de gestão, que não deve ser superior há 3 anos com possibilidade de reeleição. Importante salientar que o diretor não precisa necessariamente ser um herdeiro, podendo ser indicado um terceiro para o cargo ou, na maioria das vezes, o próprio fundador, especialmente em casos nos quais os herdeiros são menores de idade ou não possuem as atribuições necessárias para assumir o cargo.

Como destacado pelo autor Silvio de Salvo Venosa, as restrições na seleção de diretores limitam-se às pessoas proibidas por lei especial e aqueles condenados por crimes falimentares, prevaricação, suborno, concussão, peculato, contra a economia popular, a fé pública ou a propriedade, bem como aquelas sujeitas à pena criminal que impeça, mesmo que temporariamente, o exercício de cargos públicos

(2023, p. 216). Inexistindo um conselho de administração, a diretoria deve ser formada através de votação em assembleia geral. A assembleia é definida por Conrado Rosa, Cláudio Tessari e Camila Bandel como o órgão mais elevado das sociedades, com previsão no Código Civil e na Lei das Sociedades Anônimas e cujas disposições são utilizadas de forma subsidiária pelas sociedades contratuais. (2023, p. 124).

O art. 122 da Lei das Sociedades Anônimas determina que matérias como a reforma do estatuto social, eleição e destituição de administradores e fiscais, autorizar emissão de debêntures, suspensão do exercício dos direitos do acionista, entre outras, devem ser abordadas exclusivamente em assembleia geral, que deve ser convocada, preferencialmente, pelo conselho de administração, podendo também ser convocada pelo conselho fiscal ou por acionistas em determinadas situações definidas em lei.

Por fim, o conselho fiscal é o órgão de controle das atividades de uma companhia. Embora a legislação imponha a obrigatoriedade de existência do conselho fiscal, ela deixa a critério do estatuto social determinar o seu modo de funcionamento, seja de forma permanente ou somente nos exercícios em que for instalado mediante solicitação de acionistas. Nas companhias de economia mista, o conselho fiscal possui caráter permanente.

A composição do conselho fiscal, formado por um mínimo de três e um máximo de cinco membros e suplentes, eleitos pela Assembleia Geral, requer indivíduos com formação universitária ou experiência de pelo menos três anos em cargos de administração empresarial. Sem hierarquia interna, os conselheiros agem de maneira individual, solicitando diligências e esclarecimentos conforme julgarem necessário. Suas competências concentram-se em exames e análises documentais para verificar a regularidade dos atos praticados pelos diretores e administradores.

2.3 EFETIVIDADE DA HOLDING NA PRESERVAÇÃO DAS EMPRESAS FAMILIARES

Em um panorama geral, a administração de uma empresa não é uma tarefa fácil. Somente no primeiro semestre de 2023, em levantamento realizado pela empresa de contabilidade Contabilizei, com base nos registros do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) da Receita Federal, cerca de 427.934 empresas encerraram as suas atividades no Brasil. São diversos os motivos que conduzem uma empresa ao seu encerramento, tais como a ausência de planejamento estratégico,

instabilidades decorrentes de crises econômicas, bem como uma gestão imprudente, entre outros fatores.

Quando restringe-se ao modelo de empresa familiar, além destes desafios inerentes ao empreendedorismo, este modelo de negócio precisa lidar com dificuldades atreladas justamente às relações entre os sócios. Neste sentido, Roberta Nioac pontua que “a empresa familiar e o patrimônio tangível e intangível da família empresária ou investidora são extremamente vulneráveis aos ânimos e personalidades das pessoas que os compõem” (2023, p. 8).

Majoritariamente, a doutrina define a empresa familiar como aquela cujo controle é compreendido entre dois ou mais parentes, ainda que administrada por gestores externos. Em pesquisa realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), as empresas familiares compõem cerca de 90% das empresas constituídas, representando uma produção de 65% do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro e consolidando-se como uma das maiores fontes de renda e emprego em nosso país (Ogawa, 2018).

Assim, a longevidade dessas empresas constitui um assunto de relevância não apenas para a preservação da tradição e do patrimônio da família, mas também do ponto de vista econômico, em razão da agilidade na transmissão e segurança jurídica, saindo do ramo do Direito Público e adentrando a esfera do Direito Privado, oferecendo maior autonomia para os personagens que irão compor esse cenário jurídico.

Ao analisar empresas familiares de todo o país, o Sebrae (2021) reuniu dados que atestam que 70% destas empresas encerram as suas atividades durante a transição da primeira para a segunda geração e 30% não sobrevivem a transição entre a segunda e a terceira. Em um contexto geral, o costume brasileiro é de que os bens da herança sejam partilhados de forma igualitária entre os herdeiros, sem uma preferência entre eles. Todavia, quando tratamos sobre negócios, é importante perceber que diferentes herdeiros possuirão diferentes perfis e vocações e, assim, uma distribuição mais estratégica, buscando alocar estes herdeiros nas posições em que mais contribuem para a prosperidade do negócio familiar, mostra-se como uma excelente estratégia de governança.

Acerca disso, Gladston Mamede e Eduarda Cotta Mamede dissertam em sua obra sobre como a Holding Familiar pode existir como uma ferramenta para preparar os herdeiros para assumir os negócios da família permitindo a

implementação de uma nova administração por tempo limitado para que, assim, seja possível traçar novas estratégias caso determinado herdeiro de quem se esperava capacidade gerencial, não a tenha (2018, p. 118)

É diante desse cenário que, estas gerações posteriores são instruídas e inseridas na cultura empresarial familiar, sendo incumbidas de perpetuar a empresa e o nome empresarial, que frequentemente contempla o sobrenome da família (Sauer, pág. 9). Rolf Madaleno (2013, p. 193), ao tratar sobre a concepção das empresas familiares, elenca algumas características inerentes a este modelo empresarial:

Desta concepção se depreendem as seguintes características: a) o poder econômico se concentra no seio da família; b) o poder de decisão é exercido, ao menos na primeira geração, exclusivamente pelo cabeça da família; c) os recursos econômicos investidos na empresa se originam da família; d) a forte presença do fundador ameaça a subsistência da empresa diante do seu afastamento da função de diretor; e) a composição societária da empresa, tanto na órbita da propriedade como nos quadros de gerenciamento, é total ou majoritariamente familiar; f) trazem a constituição de uma pessoa jurídica distinta dos membros que a integram, destinada a produção de bens ou à prestação de serviços; g) tem como fim o lucro de cada um de seus membros, como vinculação direta e como utilidade da sociedade (Madaleno, 2013, p. 193).

Diante do apontamento supra, vislumbra-se a existência de uma confusão entre o poder familiar e a gestão societária, o que consubstancia a necessidade de maior cuidado ao realizar o planejamento sucessório, respeitando as peculiaridades de cada família, de cada empresa, de seu patrimônio, sem contudo, excluir a autonomia de vontade dos titulares dos direitos envolvidos, em prol da continuidade da empresa. Através da utilização da holding familiar, torna-se possível a estipulação de regras de administração, podendo o fundador indicar os herdeiros mais capacitados para exercer a função de administrador.

Dessa forma, no âmbito das empresas familiares, a sucessão é vista como um processo, onde a transmissão da propriedade em razão do falecimento do *de cujus* é apenas uma das inúmeras etapas, pois o processo sucessório se torna elemento determinante para o prosseguimento do negócio, envolvendo aspectos que vão além da propriedade em si, abarcando, controle, liderança, poder e conhecimento (Pianca e Ferreira, 2016).

Diante disso, é através da composição da sociedade comercial, que os proveitos das pessoas físicas que integram a família ou a empresa familiar são integralizadas por meio da participação no capital, de forma que, na sucessão as ações da companhia serão transferidas na figura de cláusulas de doação de ações

conforme estabelecido nos estatutos, e cada ação hereditária formada com base na autonomia da vontade do doador (Vieira, p. 8, 2021).

Como apontado por Neri (2021, p. 22), é necessário estar atento a elementos importantes capazes de influenciar tal planejamento sucessório através da holding familiar, que vão desde o regime de casamento, a capacitação dos herdeiros para assumir determinadas funções na empresa, principalmente aquelas relacionadas a administração, e também verificar a relação econômica dos herdeiros com a empresa familiar.

É importante ressaltar que, a constituição da holding familiar não pode ter como finalidade burlar a lei em prejuízo dos herdeiros necessários, do fisco ou de terceiros (Neri, 2021, p. 36-57), em busca de uma suposta “blindagem patrimonial” sob pena de ser considerado negócio jurídico fraudulento e ser anulado. Assim, é primordial que ao constituir a holding familiar para fins sucessórios, ocorra a observância dos limites legais, não só das normativas que abarcam sobre o direito societário, mas também sobre o direito sucessório.

O autor ainda pontua a respeito da autonomia da vontade, expressada através da constituição da holding familiar, que deve respeitar os limites legais dispostos, e caso ocorra prejuízos ao direito desses herdeiros, credores ou do próprio fisco, invoca-se remédios legais, como por exemplo a desconsideração da personalidade jurídica, a desconsideração inversa da personalidade jurídica e a desconsideração por grupo econômico (Neri, 2021, p.36), previstos no art. 50 do Código Civil e nos arts. 133 a 137 do Código de Processo Civil para através da configuração do desvio de finalidade e confusão patrimonial combater o uso indevido e abusivo do ente societário.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chaves aduz que tão palpável é o terror que a morte causa aos humanos, que optam por ignorá-la, mesmo que isso lhes cause inúmeros prejuízos, inclusive o de ordem financeira, tratam a existência terrena como infinita, desconsiderando os desgastes inerentes do processo sucessório, que se aumenta quando envolve empresas, onde, em suas palavras, a dinâmica é incompatível com uma litigiosidade familiar e/ou societária, necessitando de uma alternativa efetiva não só para facilitar a sucessão, mas para preservar o elo familiar e atividade empresarial, deixadas pelo finado.

É possível observar que, se respeitadas suas necessidades, a holding é uma ferramenta de planejamento sucessório efetiva, tanto para as famílias que exercem atividades empresariais, quanto para aquelas que possuem um patrimônio relevante, mas que não desempenham atividade lucrativa. Assim, infere-se diante da presente pesquisa, que o sistema legal atualmente aplicado à sucessão, em especial quando se trata de empresas familiares, não consegue abarcar os requisitos do mercado socioeconômico atual. Ainda, as questões familiares e a própria carga emocional que envolve o luto, são capazes de gerar enormes desafios à perpetuação à atividade empresarial, seja por disputas de poder, disputa patrimonial ou falta de capacidade dos herdeiros.

Desta forma, compreende-se ser altamente indicada a utilização da holding familiar como uma alternativa viável, facilitadora, no qual desde que respeitada as individualidades da família empresária, auxilia o processo de sucessão tão moroso, inefetivo e caro no ordenamento brasileiro, transportando aquilo que se tornaria em herança em cotas/ações. Por conseguinte, este modelo societário faz juz a sua atratividade às empresas familiares no que se refere em planejamento sucessório, auxiliando na perpetuação desta, no mercado por inúmeras gerações. É diante desse raciocínio que Amendolara (2005) externaliza que a empresa que vem a florescer através do dispêndio e esforço do patriarca e em muitos casos, com ajuda de sua esposa e filhos, acaba gerando, em razão do sucesso obtido, apego ao patrimônio e consequentemente se tornando uma extensão dessa própria família.

Por fim, observa-se que assim como a religião doméstica que constituiu a família antiga, exige sua continuação, e por conseguinte uma família que se extingue é um culto que morre (Coulanges, 2006), a família que constitui patrimônio, exige sua continuação, e por conseguinte a empresa familiar ou o patrimônio familiar que se extingue, é a extensão da família que morre.

REFERÊNCIAS

AMENDOLARA, Leslie. A Sucessão na Empresa Familiar. São Paulo: Lazuli Editora, 2º edi. 2005.

AZEVEDO, Helder de. Empresa de família - uma abordagem prática e humana para a conquista da longevidade. Saint Paul Publishing (Brazil), 2020. *E-book*. ISBN 9786586407136. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9786586407136/>. Acesso em: 06 set. 2023.

BRASIL. Lei 6.404 de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404compilada.htm. Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 18 out. 2023.

CANUTO, André Luiz B. As desvantagens do inventário no Brasil. Migalhas. *Site online*. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/382277/as-desvantagens-do-inventario-no-brasil>. Acesso em: 23 ago. 2023.

CAMPOS, Ana Cristina. Cartórios registram aumento de 40% nos inventários em 2021. Agência Brasil. *Site online*. 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-03/cartorios-registram-aumento-de-40-nos-inventarios-em-2021>. Acesso em: 20 ago. 2023.

COULANGES, Numa-Denys Fustel de. A Cidade Antiga. Editora das Américas S.A - EDAMERIS. 2006. *E-book*. Disponível em: <https://latim.paginas.ufsc.br/files/2012/06/A-Cidade-Antiga-Fustel-de-Coulanges.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2023.

DA SILVA. David Roberto R. Soares, ESTEVAM, Priscila Lucenti, VASCONCELLOS, Roberto Prado de, RODRIGUES, Tatiana Antunes Valente,. Planejamento Patrimonial: Família, Sucessão e Impostos. São Paulo, Editora B18, 2018. *E-book*.

JÚNIOR, Luiz Carlos Ferrari. Da Sucessão Hereditária: A implementação da Holding Familiar como uma alternativa ao processo de inventário. 2019. *PDF online*. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1824/Artigo%20-%20Luiz%20Carlos%20Ferrari%20Junior.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 23 ago. 2023.

MADALENO, Rolf. Sucessão Legítima. Grupo GEN, 2020. *E-book*. ISBN 9788530990558. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530990558/>. Acesso em: 20 ago. 2023.

MADALENO, Rolf. Planejamento Sucessório. Anais do IX Congresso Brasileiro de Direito de Família. Famílias: Pluralidade e Felicidade, p. 193. 2013. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/assets/upload/anais/299.pdf> > Acesso em: 20 set. 2023.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. Holding familiar e suas vantagens: planejamento jurídico e econômico do patrimônio e da sucessão familiar. 10a e. São Paulo, Atlas, 2018. ISBN 9788597015942

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda C. Planejamento Sucessório: Introdução à Arquitetura Estratégica - Patrimonial e Empresarial - com Vistas à Sucessão *Causa Mortis*. Grupo GEN, 2015. *E-book*. ISBN 9788597000108. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597000108/>. Acesso em: 23 ago. 2023.

MARTINS, Raphael. O Brasil perdeu mais de 400 mil empresas no 1º semestre de 2023; Mdic contesta os números. G1. *Site online*. 2023. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/09/04/brasil-perdeu-mais-de-400-mil-empresas-no-primeiro-semester-de-2023.ghtml>. Acesso em: 05 set. 2023

NERI, André Luis Orsoni. Holding Familiar: Vantagens e limites legais. 2021. PDF *online*. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/26604>. Acesso em: 25 set. 2023

OGAWA, Luís Martins., Sucessão em empresas familiares. Migalhas. *Site Online*. 2017. Disponível em: Sucessão em empresas familiares (migalhas.com.<https://www.migalhas.com.br/depeso/266475/sucessao-em-empresas-familiaresbr>) . Acesso em: 16 set. 2023

PARREIRA, Lucas. A (des)necessidade do inventário. *Site online*. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/391877/a-des-necessidade-do-inventario>. Acesso em: 18 set. 2023

PATRICIO, Brenda Rodrigues. A importância da “holding” no campo sucessório. 2021. PDF *Online*. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/handle/aee/19415>. Acesso em: 23 ago. 2023

PIANCA, Osmar José Bertholini; e FERREIRA, Francielle Pereira. A importância do planejamento sucessório em empresas familiares do município de Aracruz - ES. Administração de Empresas em Revista, Curitiba, v. 1, n. 11, p. 29-51.2016. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/2260>. Acesso em: 4 set. 2023.

PRADO, Roberta Nioac. Manual prático e teórico da empresa familiar: organização patrimonial, planejamento sucessório, governança familiar e corporativa e estratégias societárias e sucessórias (Governança jurídica). São Paulo: SaraivaJur, 2023. ISBN: 978-65-5362-509-9. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553625099/>. Acesso em: 20 ago. 2023

PRADO, Roberta Nioac. Estratégias Societárias e Sucessórias no Direito Brasileiro. v.V. Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553625099. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9786553625099/>. Acesso em: 06 set. 2023.

ROSA, Conrado Paulino da; ROSA, Cláudio Tessari e BADIÉL, Camila. Holdings: Planejamento Sucessório, Gestão Patrimonial e Tributária. São Paulo: Editora Juspodivm. ISBN: 9788544246009. 2023

SAUER, Gabriel André. Planejamento sucessório na empresa familiar. FGV Direito Rio. PDF *online*. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10411/Gabriel%20Andr%20Sauer.pdf?sequence=1>. Acesso em: 05 set. 2023

SEBRAE. Pais e filhos: os desafios e valores entre gerações de empreendedores. Sebrae. *Site online*. 2021. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ms/artigos/pais-e-filhos-os-desafios-e-valores-entre-geracoes-de->

empreendedores,f646cf80c782c710VgnVCM100000d701210aRCRD. Acesso: 15 set. 2023.

VENOSA, Sílvio de Salvo; RODRIGUES, Cláudia. Direito Empresarial. Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559772445. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9786559772445/>. Acesso em: 18 nov. 2023.

VIEIRA, Márcio Vitor Fernandes. Holding Familiar - Planejamento sucessório. 2021. Goiania-GO. PDF *online*. 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/2858/1/TCC%20-%20M%C3%A1rcio%20Vitor%20Fernandes%20Vieira.pdf>. Acesso em: 13 set. 2023