Submissão: 16/11/2023
Publicação: 18/12/2024
DOI:

O PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO NA EMPRESA FAMILIAR: A *HOLDING* PATRIMONIAL FAMILIAR COMO ALTERNATIVA AO PROCESSO DE INVENTÁRIO JUDICIAL

SUCCESSORY PLANNING IN THE FAMILY BUSINESS: THE HOLDING COMPANY AS AN ALTERNATIVE TO THE INVENTORY PROCESS

Enzo Sarolli Vilar[1]
Antonella Marques Neves[2]

RESUMO: O presente artigo busca verificar se a realização de um planejamento sucessório dentro das empresas familiares, por meio da *holding* patrimonial, pode vir a ser uma alternativa eficiente ao processo de inventário judicial. De início, expõe-se o conceito e as condições do que é e de como ocorre o processo de sucessão dentro de uma empresa familiar brasileira. Nesse sentido, percebe-se que, em grande parte delas, o patriarca concentra todo o controle e o patrimônio de bens para si, problematizando a perenidade da empresa como um todo, mas, principalmente, o processo de sucessão. Nesses casos, como costumeiramente não ocorre um planejamento ainda em vida, não resta outra saída aos herdeiros senão a obrigação de lidar com o moroso processo de inventário judicial. Com essa situação problema, surge a possibilidade e a viabilidade do grupo familiar organizar-se previamente para buscar medidas e instrumentos que potencializem os ganhos e tornem o processo sucessório mais efetivo; dentre essas, cita-se a transmissão de cotas de uma pessoa jurídica do tipo *holding* patrimonial. Isso posto, a presente pesquisa cinge-se em verificar, por meio de uma análise sucessória, se existem vantagens ou desvantagens dessa forma de planejamento frente a uma transmissão de bens por intermédio do processo de inventário. Quanto à metodologia, o presente estudo foi realizado por meio do método dedutivo, mediante estudo bibliográfico (doutrina, jurisprudência, legislação, artigos), concluindo, por fim, que, quando o instrumento da *holding* patrimonial é utilizado de forma estratégica e especificamente planejada para o *modus operandi da* empresa familiar pode vir a ser uma solução jurídica viável ao processo de inventário.

PALAVRAS-CHAVE: Empresa. Sucessão. Planejamento. *Holding*. Inventário.

ABSTRACT: This article seeks to verify whether the realization of succession planning within family businesses, through the equity holding, can be an efficient alternative to the judicial inventory process. At the beginning, the concept and conditions of what is and how the succession process occurs within a Brazilian family business are exposed. In this sense, it can be seen that in most of these the patriarch concentrates all the control and patrimony of assets for himself, jeopardizing the perpetuity of the

[1] Acadêmico do curso de direito do Centro Universitário Univel.
[2] Mestra pela Universidade do Oeste do Estado do Paraná – UNIOESTE. Professora do Curso de Direito do Centro Universitário Univel.

company as a whole, but mainly the succession process. In these cases, as usually there is no planning in life, there is no other option for the heirs than to deal with the lengthy process of a judicial inventory. With this problem situation, the possibility and viability of the family group arises to organize itself in advance to seek measures and instruments that enhance gains and make the succession process more effective, among which, it can be mentioned the transmission of quotas from a legal entity of the equity holding type. Thus, the present research is limited to verifying, through a succession analysis, whether there are advantages or disadvantages of this alternative in planning a succession of property through the inventory process. As for the methodology, the present study was carried out using the deductive method, through a bibliographic study (analyzing doctrine, jurisprudence, legislation, articles), concluding, finally, that when the asset holding instrument is used strategically and specifically planned for the *modus operandi* of the family business, it may prove to be a viable legal solution.

KEYWORDS: Company. Succession. Planning. Holding Company. Inventory.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem o fito de verificar se a realização de um planejamento sucessório dentro das empresas familiares, por intermédio da *holding* patrimonial, pode vir a ser uma alternativa eficiente ao processo de inventário judicial.

No Brasil, segundo dados do Sebrae e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2018), as empresas familiares geram sessenta e cinco por cento (65%) do Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro e empregam setenta e cinco porcento (75%) da força de trabalho, além de representarem noventa por cento (90%) dos empreendimentos no país.

Outro dado importante, ainda segundo o IBGE (2018), é de que as empresas familiares têm rentabilidade acima da média na primeira geração e abaixo da média na segunda geração em relação às empresas não familiares.

Há, com isso, uma evidente situação que compromete um crescimento ainda maior dessas empresas, a sucessão. Manter a constância, a perenidade e a longevidade de uma empresa familiar não é uma tarefa simples, levando em consideração que dificilmente a empresa cresce no mesmo ritmo da família que a controla e que a visão de futuro do fundador é diferente da visão dos herdeiros.

Em diversas ocasiões, o que foi deixado pelo falecido com a vontade de gerar qualidade de vida aos seus sucessores se transforma em um pilar de discórdia e mau entendimento entre a família. Segundo Mamede (2017), são incontáveis os casos de negócios que eram vantajosos até a morte do responsável pelo comando das atividades e, a partir da sucessão, começaram a definhar.

Nesse contexto, surge a necessidade e a importância de um planejamento sucessório eficiente que mitigue os tributos e os desgastes familiares no momento da sucessão do patrimônio. Com isso, tem-se que o planejamento sucessório representa uma importante tomada de decisão ao empresário que tem a possibilidade de antecipar ainda em vida a forma de transmissão dos bens aos seus herdeiros.

O ordenamento brasileiro normatiza algumas formas para o procedimento planejado de sucessão patrimonial, dentre as quais convém destacar a que será abordada no presente artigo: a doação das cotas societárias da empresa *holding*.

Em síntese, a *holding* permite a transferência de bens entre sócios de uma forma estabelecida previamente e, em tese, planejada.

A busca pela proteção e pela garantia patrimonial de um empresário, por meio da criação de uma *holding* patrimonial, é utilizada por pessoas que visam a perpeturar seus empreendimentos ao longo do tempo, passando adiante por seus sucessores para a próxima geração.

Nesse sentido, o presente trabalho possui o objetivo de apresentar a *Holding* Patrimonial Familiar como uma alternativa sucessória ao processo de inventário, levando em consideração que, com esse complexo instrumento, é possível não só evitar que o patrimônio seja objeto de uma ação judicial, mas também preparar a empresa e seus herdeiros para uma futura sucessão, preservando os interesses do grupo familiar, sem correr o risco da dilapidação patrimonial.

Desse modo, faz-se necessário destacar que o objetivo principal do artigo é analisar o conceito e a eficiência de uma sociedade do tipo *holding* para o processo de sucessão de um grupo familiar e, principalmente, como uma alternativa ao processo de inventário.

A presente pesquisa justifica-se pelo crescente número de problemas familiares na atualidade, principalmente quando se trata de interesses pessoais referente a uma herança e aos problemas decorrentes da perda de capital pelos procedimentos costumeiramente mais utilizados. Assim, uma análise das possibilidades sucessórias, bem como a eficiência de cada uma delas poderá ser utilizada como base para o planejamento de empresas e grupos familiares, assim como suporte e embasamento para pesquisas e estudos futuros.

Portanto, considerando a tal problematização, bem como o ponto geral e a justificativa exposta, a presente pesquisa cingir-se-á sobre a análise da eficiência do planjemanto sucessório familiar, por meio da consituição de uma sociedade do tipo *holding* patrimonial familiar como uma alternativa sucessória ao processo de inventário.

2 EMPRESAS FAMILIARES E O PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO

2.1 EMPRESAS FAMILIARES E SUCESSÕES

Ao ser considerada a forma predominante de empresa no Brasil, a empresa familiar ocupa uma grande parte da teia econômica e social nacional. O conceito objetivo de empresa familiar pode ser brevemente definido como aquela em que a consideração da sucessão da diretoria está ligada ao fator hereditário e na qual os valores institucionais da firma identificam-se com um sobrenome da família ou com a figura de um fundador.

Por outro lado, há muitas maneiras pelas quais se pode compreender o que seja uma empresa familiar. Dito isso, no presente trabalho, opta-se por uma perspectiva subjetiva, ou seja, por compreender como familiar toda empresa em que o titular ou titulares do controle societário entendem como tal. Dessa forma, esse enfoque permite tratar dos desafios das sociedades que, embora ainda estejam sob o controle da primeira geração, destinam-se a se manter com a família. Cuida-se de uma perspectiva mais larga, que alcançará pessoas que estariam excluídas pela análise objetiva, na mesma toada em que se sentirão excluídos aqueles que não se compreendam como parte de uma empresa familiar.

Em decorrência disso, tal nicho conceitual do que se entende por empresa familiar possibilita citar o conceito clássico de Bernhoeft, que definiu empresas familiares como aquelas que têm sua origem e sua história vinculadas a uma família, ou ainda que mantenham membros da família na administração do negócio.

Compreendido tal conceito, tem-se que, no Brasil, segundo uma pesquisa realizada pela consultoria McKinsey *apud* Oliveira (2019), 65% das empresas com receita anual acima de 200 milhões de dólares pertencem às famílias. É incontroverso o fato de que as empresas familiares constituem os alicerces das economias em nível mundial, seja pela sua contribuição para o PIB (Produto Interno Bruto), seja para a geração e a sustentabilidade de emprego que proporcionam.

Sob outra perspectiva, apesar dessas empresas serem a base do desenvolvimento das economias mundiais, verifica-se-se que um número relevante de empresas familiares desaparece todos os anos por não terem conseguido vencer dificuldades relacionadas a sua gestão com a preparação da sucessão para as seguintes gerações, pois a sucessão significa um dos maiores enfrentamentos pelo empresário.

Segundo o IBGE, as empresas familiares têm rentabilidade acima da média na primeira geração e abaixo dela na segunda geração em relação às empresas não familiares. Dessa maneira, como uma concretização disso, um estudo feito pela PwC em 2010 com empresas familiares atuando em diversos setores da economia em 35 países constatou que 36% das empresas sobrevivem à passagem para a segunda geração; 19%, para a terceira geração; 7%, para a quarta geração; e apenas 5%, para a quinta ou mais gerações (Instituto Brasileiro de Executivos e Finanças, 2011).

Há, com isso, uma situação evidentemente exposta que compromete um crescimento ainda maior dessas empresas: a sucessão entre os herdeiros legítimos.

Nos moldes do disposto no artigo 1.784 do Código Civil (2002), bem como no do artigo 5º, XXX, da Constituição Federal (1988), segundo o qual “é garantido o direito à herança”, afirma-se a sucessão hereditária como um parâmetro inerente ao direito brasileiro: com o falecimento de uma pessoa, outras pessoas (seus herdeiros, legítimos ou testamentários) irão suceder o morto na titularidade dos bens. Para Maria Helena Diniz (2007), a morte gera automaticamente a sucessão, transmitindo aos herdeiros os bens de direito da herança.

Assim, quando o processo sucessório acontece de forma inesperada, costumeiramente após a morte do patriarca, a estrutura organizacional entra em crise em função da mentalidade dos herdeiros e gestores da empresa, que geralmente se relacionam de maneira conflituosa. Nesse momento, as consequências podem determinar a morte da empresa em função de uma perda de identidade formada durante anos frente aos funcionários e ao mercado.

De certa forma, não existem esforços para constituir uma estruturação técnica e prévia da sucessão *causa mortis*, o que deveria ser repensado, pois deveria haver a preocupação compreensível das famílias pela perpetuação de suas riquezas e a continuidade delas para que as próximas gerações estejam amparadas.

Isso posto, quando o processo sucessório é definido com antecedência, permitindo ao sucessor receber treinamento adequado e conhecimentos necessários ao negócio, a sucessão acontecerá sem grandes traumas ou conflitos aparentes – fator que corrobora para a manutenção, a perenidade e a lucratividade da empresa familiar como um todo.

O provérbio “pai rico, filho nobre, neto pobre” retrata a importância da elaboração de um adequado e eficaz planejamento sucessório, uma vez que não são raros os casos em que a sua falta compromete todo o patrimônio da família. Assim, é clara a necessidade atual, se o objetivo da família for manter o patrimônio e a empresa, de um planejamento sucessório eficiente que mitigue os desgastes familiares e perpetue-a no momento da sucessão do patrimônio de um grupo familiar.

2.2 PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO

O planejamento sucessório consiste no processo que fundadores da empresa planejam o futuro dos negócios, descrevendo quais critérios deverão ser utilizados na escolha do seu sucessor, bem como as regras que devem ser respeitadas para que os herdeiros possam ingressar na empresa (Roesel, 2019).

Segundo Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho (2016), o planejamento sucessório consiste em um conjunto de atos que visam a operar a transferência e a manutenção organizada e estável do patrimônio do disponente em favor dos seus sucessores.

Atualmente, essa preparação representa uma importante tomada de decisão ao empresário que tem a possibilidade de antecipar ainda em vida a forma de transmissão dos bens aos seus herdeiros. A escolha por um planejamento sucessório ainda em vida, apesar de não ser uma tarefa simples, é de grande valia para os herdeiros, tanto nos aspectos diretamente familiares, quanto nos tributários.

Dessa modo, apontam-se como problemas característicos de uma sucessão sem planejamento os conflitos entre pais e filhos, as brigas entre irmãos, a sucessão inadequada ou inexistente, os estados críticos de liquidez econômica, a desmotivação dos membros familiares ou empregados não familiares, as tensões entre membros da família, o não crescimento da empresa, o pouco compromisso dos membros ativos na empresa, os conflitos entre sócios não familiares e a comunicação inadequada.

Além desses problemas, a disparidade das visões entre as gerações é perceptível, pois o mundo mudou drasticamente e com extrema rapidez. Se por um lado as novas gerações trazem ideias, processos e modelos de negócios inovadores, por outro, as gerações mais antigas efetivamente construíram um legado e, com isso, entendem que a manutenção do *status quo* – inclusive a esfera de poder e bens – deve ser preservada (Figueredo, 2022).

Por conseguinte, levando em consideração os inúmeros benefícios em se realizar um planejamento sucessório, tem-se que a eficiência desse dar-se-á por meio de instrumentos próprios desse planejamento. De forma abreviada, alguns instrumentos de planejamento sucessório estão disponíveis do ponto de vista estritamente jurídico, trazendo informações sobre as melhores práticas de cada um desses e os potenciais impactos previstos pela lei, notadamente em uma relação interdependente entre as áreas cível, societária, tributária, imobiliária e internacional.

Dentre esses intrumentos capazes de viabilizar um planejamento sucessório dentro das empresas familiares, convém citar: o testamento; as doações de bens em vida; o Protocolo Familiar (acordo de sócios); os Fundos de Investimentos; os Planos de Previdência Privada; as Estruturas *Offshore*; e a *Holding* (na forma de doação de cotas). Nesse rol, não se inclui o inventário por se tratar da “instância final” dos mediadores sucessórios.

Assim, cada um desses instrumentos possui sua forma e seu procedimento específicos, vantagens, desvantagens, requisitos e aplicabilidade de forma distinta e variada, se interpretada como uma alternativa ao inventário. Com esse entendimento, o planejamento sucessório constitui-se em uma estratégia preventiva no intuito de evitar a demora do processo de inventário, a alta incidência de tributos, bem como possíveis disputas entre herdeiros.

Portanto, como existem no ordenamento um amplo rol de mecanismos que possibilitam a realização de um planejamento sucessório, assim como o uso de cada um ou de alguns desses podem vir a ser a melhor maneira para solucionar o empecilho da hereditariedade sucessória dentro de uma empresa familiar, o presente

trabalho cingir-se-á para, somente, expor a eficiência da *holding,* mais especificamente da *holding* patrimonial – por meio de doação de cotas – no planejamento sucessório do grupo familiar brasileiro frente ao inventário, instrumento sucessório mais utilizado pelo ordenamento brasileiro.

3 A BUROCRATIZAÇÃO DA SUCESSÃO MEDIANTE AO INVENTÁRIO JUDICIAL

Em sentido amplo, a palavra sucessão significa transmissão, o que pode decorrer de ato *inter vivos* ou *mortis causa*. Para Tartuce (2019), a palavra sucessão não é específica do direito hereditário ou do direito das heranças. Assim, a sucessão tanto opera entre pessoas vivas, como também por causa da morte.

Nesse contexto, no instante em que a sucessão se opera entre pessoas vivas, chama-se *inter vivos*, que será sempre a título singular, como ocorre na cessão de crédito, na transmissão de cotas ou na transferência de bens. Por outro lado, a sucessão *causa mortis* viria em seguida no espaço e no tempo.

É justamente sobre esse ponto que paira o presente problema jurídico. De um lado, por meio do planejamento sucessório, é possível adiantar ainda em vida a sucessão, logo, configurando uma sucessão *inter vivos*. Por outro, em casos de despreparo ou por motivos inesperados, a morte pode vir a supreender, operando, assim, a sucessão *causa mortis.*

Dentre as formas de sucessão *causa mortis*, no presente trabalho, evidencia-se especificamente o processo de inventário judicial, justamente por se tratar da forma mais comum e latente de sucessão dos grupos familiares brasileiros.

O inventário é o procedimento, administrativo ou judicial, tendente ao levantamento e à descrição individualizada das relações patrimoniais – ativas e passivas – transmitidas automaticamente pelo falecido, em razão da incidência da regra de *saisine* (CC, art. 1.784), para que, posteriormente, pagas as dívidas deixadas e recolhido o tributo específico, seja partilhado o saldo remanescente entre os sucessores (Rosenvald, 2021).

Para Stolze e Pamplona (2019), o inventário pode ser conceituado como uma descrição detalhada do patrimônio do autor da herança, atividade esta destinada à posterior partilha ou adjudicação dos bens. É pelo procedimento do inventário e da partilha que se formaliza a transmissão dos bens do *de cujus* aos seus sucessores.

Acontece que esse tão comum mecanismo jurídico de sucessão configura-se como o mais burocrático, demorado e custoso e que, em muitos casos, ocasiona a dilapidação do patrimônio de muitas empresas familiares, dado que seus altos custos são diretamente proporcionais ao valor do patrimônio.

O inventário possui, como prerrogativa legal, a necessidade de se constituir um advogado para todo o trâmite. Dessarte, para que se prossiga com o procedimento, deve ser feito o levantamento dos bens e das dívidas deixadas para que, assim, seja feita a transmissão patrimonial por intermédio do inventário. Além do mais, o processo deve ser ajuizado a partir de 60 (sessenta) dias depois da morte do inventariante, vide o art. 611 do Código de Processo Civil de 2015, sendo que esse lapso temporal poderá vir a ser insuficiente para superar a perda de um ente querido.

Desde o início do processo, as partes devem arcar com o alto custo de contratação de advogado, além das vias autenticadas de documentos em cartórios. Dito isso, na maioria das vezes, esses valores iniciais não podem ser arcados com dinheiro do falecido, levando em consideração que todos os bens do espólio somente podem ser usufruídos após o inventário estar devidamente formalizado.

Apesar do ordenamento gratuito prever o auxílio de justiça gratuita, esse

benefício não em geral não cabe ao presente caso, uma vez que as empresas familiares constituem uma potência monetária, ou seja, não fazem jus a tal benesse.

Outro fator a considerar é que grande parte do patrimônio dos grupos pode vir a estar imobilizado; logo, a eventual falta de fluxo de caixa deve ser considerada. Com isso, em decorrência do grande valor patrimonial envolvido, é comum as despesas do inventário – arcadas pelos herdeiros – serem adimplidas após a venda de algum imóvel deixado e, por consequência, muitas famílias se sujeitam ao desfazimento patrimonial mesmo antes do início do trâmite processual. Dessa forma, percebe-se que a dilapidação no patrimônio dos herdeiros aumenta ainda mais o desgaste emocional existente pela morte do patriarca.

Outra situação desfavorável nessa forma de sucessão acontece pelos conflitos familiares, normais nesse procedimento sucessório, uma vez que a partilha dos bens na herança gera problemas entre os herdeiros beneficiários, principalmente quando existem casos de imóveis alugados, usufrutos ou usados por um ou mais herdeiros.

Além disso, esses desentendimentos podem vir a tornar o processo de inventário litigioso e, por conseguinte, torna-se outra causa de prolongamento no processo. Nesse tipo de situação, a disposição de bens não é decidida em conjunto pelo grupo ou por força legítima do real detentor do patrimônio (patriarca), mas de acordo com o entendimento, a vontade e a concepção do magistrado competente.

Segundo o Conselho Nacional de Justiça – CNJ (2019), a cada 5 inventários, 4 duram mais de um ano e, durante esse processo, a grande maioria dos atos que envolvem o patrimônio de espólio depende de autorização judicial.

Nessa seara, diante dessas condições desvantajosas relacionadas ao inventário judicial, evidencia-se que esse instrumento sucessório possui grandes adversidades em seu processo de formalização, contribuindo não só com a dor decorrente da perda de um ente querido, mas também contribuindo de forma negativa para a parte financeira do grupo familiar após a finalização do procedimento.

Márcio Carvalho de Sá (2021) cita como exemplo famosas famílias brasileiras que obtiveram inúmeras vantagens por não terem optado pela sucessão hereditária na forma do inventário, sendo comprovado e comparado que, se caso tivessem escolhido a sucessão pelo inventário ou não tivessem se planejado, estariam à mercê do sistema jurisdicional brasileiro e dos tributos que trariam um grande desfalque em suas fortunas. Ainda, em seu livro, o autor exemplifica casos de fortuna famosa, como do empreendedor Antônio Ermírio de Moraes, proprietário do grupo Votorantim, que faleceu deixando uma fortuna de 15,5 bilhões de reais e, caso tivesse realizado o inventário extrajudicial, gastaria cerca de 1,240 bilhões de reais. Outro exemplo citado, que fora beneficiado com o planejamento sucessório *inter vivos*, foi também do empresário Roberto Marinho, do grupo Globo, que, quando faleceu, deixou uma herança de 30 bilhões de reais e, caso não tivesse transferido os seus bens para uma sociedade do tipo *holding* patrimonial, teria gasto aproximadamente 2,4 bilhões de reais.

Dessa forma, tomando por base todos os dados e condições, evidencia-se a real importância em se realizar um projeto de sucessão ainda em vida, uma vez que o trâmite processual inerente ao inventário judicial é enriquecido de inúmeros percalços que podem causar empecilhos capazes de desconstruir uma família e prejudicar várias gerações entre os herdeiros.

Nesse sentido, sabe-se que a utilização do planejamento sucessório para o processo de sucessão hereditária é feita através da verificação do patrimônio de um titular, sendo estabelecido minuciosamente qual instituto jurídico será o mais adequado de acordo com cada perfil familiar e ramo empresarial, devendo ser

realizada uma análise de viabilidade dos bens para que seja verificado se é vantajoso constituir uma *holding* familiar ou outro mecanismo sucessório, como o testamento ou a doação.

Portanto, exposto o problema da burocratização do inventário judicial no ordenamento brasileiro, evidencia-se que o planejamento sucessório pode se tornar uma forma eficiente para a manutenção da perenidade das empresas familiares brasileiras. Sendo assim, com o intuito de delimitar o tema posto no presente artigo, passa-se à análise específica do que pode se tornar uma ferramenta alternativa ao moroso processo: a constituição de uma *holding* patrimonial familiar.

4 CONSIDERAÇÕES SOBRE A SOCIEDADE *HOLDING*

Segundo Mamede e Mamede (2017), *to hold*, em inglês, traduz-se por segurar, deter, sustentar, entre ideias afins. Por outro lado, *Holding* traduz-se, também, não apenas como ato de segurar, deter, etc., mas também como domínio. A expressão *holding company*, ou simplesmente *holding*, serve para designar pessoas jurídicas (sociedades) que atuam como titulares de bens e direitos, o que pode incluir bens imóveis, bens móveis, participações societárias, propriedade industrial (patente, marca, etc.), investimentos financeiros, etc.

O surgimento das *holdings* no Brasil ocorreu em 1976 através da lei das Sociedades Anônimas, Lei nº 6.404, e atualmente são muito utilizadas, pois, após um empresário ter posse e administração de várias empresas ao mesmo tempo, ele concentrará a administração em um único lugar, em uma empresa constituída somente para gerir e administrar seus negócios (Zamboni, 2014).

Tal instrumento divide-se em *holding* pura e mista. Mamede e Mamede (2017) ressaltam que a *holding* pura pode ser definida como uma sociedade de participações e, por não ter atividade operacional, a receita é composta exclusivamente pela distribuição de lucros e juros sobre o capital próprio, pagos pelas sociedades as quais têm participação. Já para Passaglia (2012), as *holdings* mistas são as empresas que não exploram única e exclusivamente a participação societária e acionária. Essas mesclam, com o objeto social de *holding*, uma outra atividade, como a prestação de serviço, comércio e industrialização.

A sociedade *holding* é, em *latu sensu*, aquela que participa de outras sociedades como cotista ou acionista, ou seja, é uma sociedade formalmente constituída, com personalidade jurídica, cujo capital social, ou ao menos parte dele, encontra-se subscrito e integralizado com participações societárias de outras pessoas jurídicas.

Como a sua base normativa é o art. 2.º, § 3.º, da Lei n. 6.404, de 15 de dezembro de 1976 (Lei das Sociedades Anônimas), a entidade assim constituída direciona a sua atuação, ou parte dela, para a participação em outras pessoas jurídicas, como sócio ou acionista.

Desse simples, mas preciso conceito, já se pode notar a possível vantagem proveniente de uma *holding* poder operar, atuar e até mesmo controlar diversas outras pessoas jurídicas, pertencentes a um mesmo grupo familiar, evitando, com isso, que dissensões individuais internas, especialmente entre parentes, prejudiquem a atividade econômica de todo o conjunto.

Dito isso, considerando fundamentalmente o caráter didático e as finalidades de constituí-la, por óbvio, que essa pode ser mais abrangente que a denominação dualista e as características supracitadas. Entretanto, levando em consideração a finalidade do presente artigo, passa-se à análise específica da *holding* do tipo

patrimonial familiar, uma vez que é o foco desta pesquisa.

4.1 A *HOLDING* PATRIMONIAL FAMILIAR

Ante o exposto, esclarecido o conceito sobre o que seriam as empresas familiares, a influência de um planejamento sucessório na empresa familiar, a burocratização do processo de inventário e uma breve conceituação do *modus operandi* de uma sociedade *holding*, é proveitoso o conhecimento e o entendimento acerca da *holding* familiar.

Tomando por conta a própria liturgia da palavra, *holding* familiar é aquela formada entre os membros de uma determinada família buscando a simplificação do processo sucessório, a organização do patrimônio e a eficiência na gestão administrativa. Entretanto, não deve-se entendê-la como uma espécie única de *holding*. Poderá ser de ambos os tipos, pura ou mista. Seu diferencial básico é ser formada exclusivamente por membros da família (Mamede, 2018).

A *holding* familiar nada mais é do que uma ferramenta de planejamento sucessório e tributário de uma família. Ainda, trata-se como *holding* patrimonial familiar a sociedade cujo intuito é o de transferir patrimônio para uma sociedade revestida de personalidade jurídica própria sem qualquer propósito negocial. O que se busca nesse tipo de sociedade é a manutenção das ações e participações da empresa familiar na própria família, sem a participação de terceiros. Assim, perpetuam-se os laços sanguíneos no empreendimento, tornando esse um legado de gerações.

Ao transferir o patrimônio para uma *holding*, ela deve administrá-la, pois se trata da constituição de uma pessoa jurídica que não se confunde com um simples pacto entre sócios.

Nessa forma de sociedade, os sócios são proprietários da participação societária no que couber o patrimônio. Essa participação deverá ser organizada dependendo do tipo societário que for eleito no ato de formação da *holding*, sociedade limitada ou por ações, respectivamente.

4.2 A SUCESSÃO POR MEIO DA *HOLDING* PATRIMONIAL FAMILIAR

Como anteriormente exposto, é importante, agora, que se crie um vínculo entre toda a explanação para chegar-se à conclusão acerca da eficiência da *holding* familiar no processo sucessório nas empresas familiares.

A sucessão no direito brasileiro encontra-se regida nos artigos 1.748 a 2.027 do Código Civil (2002). Aliado a isso, é proveitoso destacar que ela poderá ser constituída em duas maneiras: a primeira, conhecida como legítima, tem bases nos laços sanguíneos e familiares que restam da relação do *de cujus* com seus herdeiros. Já a segunda é constituída pela vontade do falecido, que dispõe a respeito do destino da herança ainda em vida por meio de testamento, doação ou qualquer outro instrumento de expressão da vontade aceito pelo direito brasileiro.

Esse processo, nas empresas familares, como já expresso no presente artigo, pode muitas vezes acabar por comprometer, de maneira vital, a continuidade do empreendimento. Em alguns casos, ocorre por inúmeros motivos, seja o despreparo dos herdeiros, a emoção da família, a disputa pela herança, seja a demora no processo de inventário, o bom andamento da empresa pode ser obstruído, o que, na grande maioria das vezes, torna-se um passo irreversível para a diminuição na dinâmica e nos rendimentos, podendo culminar até na falência.

Como pôde-se ementar, o processo de constituição, desenvolvimento,

aprimoramento e manutenção de uma empresa familiar é árduo e complexo, dependendo de inúmeros fatores. Todavia, não se pode deixar de considerar o desejo do sócio fundador que, muitas vezes, dedicou a integralidade de sua vida em fazer com que aquela empresa fosse próspera.

Nesse contexto, a criação de uma *holding* patrimonial familiar, por meio do planejamento sucessório, pode vir a configurar um possível instrumento para esse moroso processo.

Ao se constituir a sociedade *holding*, o sócio fundador da empresa irá doar para cada um de seus herdeiros o equivalente em cotas/ações. Assim, todos deixam de ser herdeiros e passam a ser acionistas da sociedade. Caso pretenda continuar no controle das atividades até a sua morte, cabe ao sócio fundador, no momento da doação, gravar as ações com cláusula de usufruto. Isso quer dizer que o processo de transferência já foi realizado, mas até que venha a se afastar do comando, ainda será, por direito, o sócio administrador. Na transferência dessas cotas societárias, já opera a sucessão *inter vivos* conforme unicamente a vontade do sócio fundador e, com isso, aplicam-se as cláusulas de que essas seriam inalienáveis, impenhoráveis, incomunicáveis e irreversíveis.

Para transmitir o patrimônio referente a imóveis da família para a pessoa jurídica da *Holding* Patrimonial Familiar, a Constituição, em seu Artigo 156 §2º, positiva a não incidência do imposto municipal para a transmissão entre vivos, logo, do ITBI.

Ainda, faz-se imperioso ressaltar que a empresa familiar possuidora de imóveis locados, ao transferi-los para a *holding* familiar, irá obter certas benesses no pagamento de imposto de renda, levando em consideração que o recolhimento na pessoa jurídica será sobre uma alíquota de 11,33% contra 27,5% se o recolhimento ocorresse na pessoa física, caso fosse o regime tributário adotado pela *holding.*

Ademais, ressalta-se principalmente que o tempo de conclusão de uma sucessão por intermédio de uma *holding* é mais rápido e menos burocrático em relação ao inventário, tendo em vista que dependerá somente de alteração contratual ou estatutária.

Por outro lado, caso não ocorra a doação em vida, o processo de inventário para transmissão de bens não será evitado. Caso a *holding* já tenha sido constituída e aconteça o falecimento de algum dos sócios antes da transferência de cotas e, caso o contrato social não estipule sobre o que será feito com cotas sociais deixadas pelo *de cujus*, o conteúdo será regido pelo Código Civil (2002) em seu artigo 1.028: “Art. 1.028. No caso de morte de sócio, liquidar-se-á sua quota, salvo: I – se o contrato dispuser diferentemente (BRASIL, Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002).”

Oliveira (2016) esclarece que na constituição da *holding* é possível observar que o direito sucessório apenas terá reflexos no momento de transmissão das quotas sociais. Vigora-se, dessa forma, entre os herdeiros, o direito civil, empresarial e societário.

À vista disso, é claro que, como tudo na vida, ou pelo menos quase tudo, a constituição da *holding* patrimonial como instrumento sucessório possui prós e contras, vantagens e desvantagens. É, pois, substancial pontuar tais condições para verificar a eficiência da criação de uma sociedade do tipo *holding* patrimonial familiar na sucessão de uma empresa familiar como uma alternativa ao processo de inventário.

5 CONCLUSÃO

À luz de todo o arcabouço jurídico doutrinário apresentado, conjugado com os dados, as informações e as deduções teóricas elencadas ao longo da presente obra, percebe-se que as empresas familiares instituídas no Brasil decorrem de um problema comum: a sucessão. Com isso, foi possível compreender que, quando um planejamento sucessório é feito de maneira eficiente, pode se tornar um mecanismo favorável para a perenidade dos grupos familiares. Assim, o principial problema no momento da sucessão perfaz-se pela passagem do rito ordinário do inventário, situação que pode ser evitada pela constituição de uma pessoa jurídica do tipo *holding* familiar patrimonial, exercendo o direito de sucessão *inter vivos* dentro da família.

No início do trabalho, ficou evidente que as empresas e os grupos familiares possuem como principal virtude as relações familiares propriamente ditas. O relacionamento familiar, quando exteriorizado de maneira profissional ao empreendedorismo, cria uma força vital que corrobora para o crescimento patrimonial e financeiro de forma exponencial, se comparado com empresas não familiares. Assim, o fato desse tipo de sociedade ter se tornado um dos principais alicerces da economia nacional ratifica a importância e a necessidade delas se tornarem perenes ao longo das gerações.

Os dados do IBGE, bem como as doutrinas elencadas no *item* 2 “planejamento sucessório”, evidenciam que, a partir da transmissão herditária – seja da administração, seja do patrimônio – da primeira para a segunda geração familiar, a tendência nacional é de que os grupos familiares se enfraqueçam nos quesitos sucessórios e de relacionamento, exaltando o problema da sucessão no ordenamento pátrio.

Dito isso, o processo de inventário torna-se o meio mais ordinário para esse tipo de sucessão, pois, quando não é realizada *inter vivos*, na vasta maioria, o processo de inventário figura-se como a única saída possível. Ocorre que esse procedimento possui uma série de requisitos e fatores que corroboram com a sua ineficiência sucessória. Além do empresário ficar à mercê do sistema jurisdicional, evidenciam-se desgastes afetivos e familiares, além de possuir um custo elevado de honorários e tributos (descrição detalhada no *item* 3 dessa obra).

Dessa forma, surge o papel do planejamento sucessório para mitigar e dirimir prejuízos hereditários. Dentre as formas de planejamento sucessório, no *item* 4, *subtópico* 4.2, tem-se que a criação da sociedade do tipo *holding* familiar patrimonial pode tornar-se uma ferramenta eficientemente alternativa ao processo do inventário.

A adoção desse procedimento faz com que, de forma planejada, a sucessão *inter vivos* e não *causa mortis,* como no procedimento de inventário, seja uma alternativa possivelmente viável e eficiente no âmbito jurídico. Com isso, devidamente planejada, respeitando a entidade econômica, social e moral de uma família e com auxílio de um profissional com conhecimento de causa na área, as vantagens da *holding* patrimonial familiar poderão trazer benesses para os herdeiros até após a morte do patriarca da família, dado que esse mecanismo é detentor de privilégios únicos encontrados somente nessa forma de sucessão.

Portanto, a máxima de Mahatma Ghandi, "o futuro dependerá daquilo que fazemos no presente”, ilustra o cerne do presente artigo científico porque conclui-se que é crucial a uma empresa/grupo familiar aderir de forma preventiva a um planejamento sucessório com a vontade de livrar-se do processo de inventário, uma vez que o mecanismo de sucessão feito pela *holding* possibilita a preservação patrimonial dos bens adquiridos com muito esforço, aliada à condição de que também

trará para os herdeiros mais organização, harmonia e conhecimento técnico, mesmo após o óbito de um ente querido.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Planalto. **Lei Nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976.** Disponível em: http://-http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm. Acesso em: 23/04/2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ com-stituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 23 abr. 2022.

BRASIL. Planalto. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: http://-www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 23 abr. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº 1303284 PR 2012/00066915**, Brasília, DF, 16 abr. 2013. Disponível em: http://stj.jusbrasil.com.br/-jurisprudencia/2333-6126/recurso-especial-resp-1303284-pr-2012-0006691-5-stj. Acesso em: 25 maio 2022.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

FIGUEREDO, André Luiz Marquete. Instrumentos de planejamento sucessório para famílias empresárias. **Migalhas**. Disponível em: https://-www.mig-alhas.com.br-/-depeso/-330141/instrumentos-de-planejamentosucessorio-para-famil-ias-empresarias, Acesso em: 25 maio 2022.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**: direito das sucessões. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

IBEF – Instituto Brasileiro de Pesquisa. **Por que tão poucas empresas familiares conseguem chegar à segunda geração?.** Disponível em: https://ibefsp.com.br/por-que-tao-poucas-empresas-familiareconseguemhegar-a-segunda-geracao. Acesso em 01 out. 2022.

JUNGBLUTH, Carla; FRÍES, Laurí Natalício. Holding como estratégia de negócios familiar. **Revista Eletrônica do Curso de Ciências Contábeis**, n. 7, p. 214-241, 2015.

LEONE, Nilda Maria de Clodoaldo Pinto Guerra. O processo Sucessório em empresas familiares. O exemplo dos comerciantes e o processo no Saara. **Organizações & Sociedade**, v. 11, n. 29, 2004.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. **Holding Familiar e suas vantagens**: planejamento jurídico e econômico do patrimônio e da sucessão familiar. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. **Planejamento sucessório**: introdução à arquitetura estratégica – patrimonial e empresarial – com vistas à sucessão causa mortis. São Paulo: Atlas, 2015.

MAMEDE, Gladston. **Holding familiar e suas vantagens**: planejamento jurídico e econômico do patrimônio e da sucessão familiar.10. ed. rev. e atual. São Paulo: Atlas, 2018.

MARÇAL, Alba Karonline Matos. Holding Familiar: uma alternativa de planejamento tributário e sucessório. Caderno de Administração. **Revista do Departamento de Administração da FEA**, v. 14, n. 1, p. 1-26, 2020.

MARÇAL, Eni. **A Importância das Empresas Familiares no Desenvolvimento da Economia Nacional e Mundial**. Legado e Família. Disponível em: https://legadoefamilia.com/a-im-portancia-das-empresas-familiares-no-dese-nv-olvimento-da-economia-nacional-e-mu- ndial/. Acesso em: 25 maio 2022.

OLIVEIRA, Antonio Carlos. Empresa familiar: magnitude econômica e social. **Diário de Uberlândia.** Disponível em: https://diariodeuberlandia.com.br/coluna/3414/empresa-familiar-magnitude-economica-e-social. Acesso em: 23 abr. 2022.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Holding, administração corporativa e unidade estratégica de negócio**: uma abordagem prática. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

OLIVEIRA, Michele Cristina Souza Colla de. As holdings familiares e o planejamento sucessório no direito brasileiro. **Publica Direito**, 2016. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=0e44b9cabecbb5af. Acesso em 23 abr. 2022.

PETRONI, Maju. Empresas familiares representam 90% dos empreendimentos no Brasil. **Jornal da USP**. Disponível em : https://jornal.usp.br/atualidades/atualidades - em-dia-com-o-direito-boletim-18-10-empresas-familiares-representam-90-dos-empreendimentos-no-brasil/. Acesso em: 23 abr. 2022.

ROESEL, Claudiane. **Desmistificando a Holding Familiar**. Ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2019.

ROSENVALD, Cristiano de Farias Nelson. **Curso de Direito Civil. Sucessões**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

TEIXEIRA, Daniele. Noções prévias do direito das sucessões: sociedade, funcionalização e planejamento sucessório. In: TEIXEIRA, Daniele Chaves (Coord.). **Arquitetura do planejamento sucessório**. Belo Horizonte: Fórum, 2018..