



---

CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

**ELIDIANE BIONDO DE MELO**

**OS BENEFÍCIOS DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO POR  
*HOLDING* FAMILIAR**

ELIDIANE BIONDO DE MELO

**OS BENEFÍCIOS DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO POR  
*HOLDING* FAMILIAR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Apucarana - FAP, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Ms. Mayra Lucia Paes Landim Leciuk.

Apucarana  
2022

ELIDIANE BIONDO DE MELO

**OS BENEFÍCIOS DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO POR  
*HOLDING* FAMILIAR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Apucarana - FAP, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, com nota final igual a \_\_\_\_\_, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof<sup>a</sup> Ms. Mayra Lucia Paes Landim  
Leciuk  
Faculdade de Apucarana

---

Prof<sup>o</sup> Adriano Moreira Gameiro  
Faculdade de Apucarana

---

Prof<sup>o</sup> Moacir Carnevalle  
Faculdade de Apucarana

Apucarana, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022.

Dedico esse trabalho primeiramente a Deus, aos meus familiares que são essenciais em minha vida e aos professores que de alguma forma contribuíram para esse estudo.

“Nossa maior fraqueza está em desistir, A  
maneira certa de ter sucesso é tentar  
apenas mais uma vez”.

**Thomas Edison**

MELO, Elidiane Biondo de. **Os benefícios do planejamento sucessório por *holding* familiar**. 41 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia). Graduação Bacharelado em Direito. Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana – Pr. 2023.

## RESUMO

Concluir o planejamento sucessório é imprescindível para que a sucessão seja feita de uma forma que traga benefícios, tanto para a empresa, quanto para toda a família. O objetivo deste estudo é analisar quais as vantagens, que a  *Holding Familiar* pode trazer para uma Empresa familiar, sendo sua controladora. Em primeiro momento percebe-se que ao se realizar um planejamento antecipado, tem-se a possibilidade de organização empresarial, treinamento e adequação de um sucessor qualificado para ocupar o cargo do gestor anterior para que se tenha uma boa administração, garantindo assim a continuidade do negócio. Depois verifica-se também as possibilidades que a legislação brasileira traz para que o planejamento sucessório seja feito de acordo com todos os parâmetros legais, enfatizando alguns institutos como o testamento, herança, doação de quotas com reserva de usufruto, legado e também a meação. Analisa-se as características de *holdings no Brasil, sua formação, tipos societários e seus tipos de sucessores*. Por fim o estudo feito é de que a reestruturação societária traz vantagens às empresas familiares

**Palavras-chave:** Planejamento sucessório.  *Holding Familiar*. Empresa Familiar. Direito Societário. Sucessão Familiar.

MELO, Elidiane Biondo de. **Os benefícios do planejamento sucessório por *holding* familiar**. 41 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia). Graduação Bacharelado em Direito. Faculdade de Apucarana – FAP. Apucarana – Pr. 2023.

### **ABSTRACT**

Concluding succession planning is essential in order for the succession to be done in a way that brings benefits both to the company and to the whole family. The objective of this study is to analyze the advantages that a Family  *Holding* can bring to a family company, being its controller. At first, it is clear that when carrying out an advance planning there is the possibility of business organization, training and adaptation of a qualified successor to occupy the position of the previous manager so that there is a good administration, thus guaranteeing the continuity of the business. Afterwards, it is also verified the possibilities that Brazilian legislation brings so that succession planning is carried out in accordance with all legal parameters, emphasizing some institutes such as wills, inheritance, donation of shares with usufruct reservation, legacy and also sharecropping. It analyzes the characteristics of  *holding* companies in Brazil, their formation, corporate types and their types of successors. Finally, the study carried out is that corporate restructuring brings advantages to family business.

**Keywords:** Succession Planning. Family  *Holding*. Successor Right. Family succession.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>1.1</b>	<b>Noções Gerais do Direito Sucessório</b> .....	<b>10</b>
<b>1.2</b>	<b>Espécie de Sucessão e Sucessores</b> .....	<b>11</b>
<b>1.3</b>	<b>Sucessão Universal</b> .....	<b>11</b>
<b>1.4</b>	<b>Sucessão Singular</b> .....	<b>12</b>
<b>1.5</b>	<b>Sucessão Legítima</b> .....	<b>13</b>
<b>1.6</b>	<b>Sucessão Testamentária</b> .....	<b>13</b>
<b>1.7</b>	<b>Legado</b> .....	<b>14</b>
<b>2</b>	<b>VANTAGENS DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO</b> .....	<b>16</b>
<b>2.1</b>	<b>Escolha e Indicação do Sucessor</b> .....	<b>18</b>
<b>2.2</b>	<b>Herança e Testamento</b> .....	<b>20</b>
<b>2.3</b>	<b>Do Planejamento Sucessório e o Envolvimento de Empresas Familiares</b> .....	<b>22</b>
<b>2.4</b>	<b>A Doação de Quotas com Reserva de Usufruto</b> .....	<b>24</b>
<b>3</b>	<b>CLÁUSULAS RESTRITIVAS</b> .....	<b>26</b>
<b>3.1</b>	<b>Cláusulas Restritivas de Doação</b> .....	<b>26</b>
<b>3.2</b>	<b>Cláusulas de Inalienabilidade</b> .....	<b>26</b>
<b>3.3</b>	<b>Cláusulas de Incomunicabilidade</b> .....	<b>27</b>
<b>3.4</b>	<b>Cláusulas de Impenhorabilidade</b> .....	<b>27</b>
<b>3.5</b>	<b>Cláusulas de Reversão</b> .....	<b>27</b>
<b>4</b>	<b>CONCEITO DE <i>HOLDING</i></b> .....	<b>29</b>
<b>4.1</b>	<b>Legislação Aplicável</b> .....	<b>31</b>
<b>4.2</b>	<b>Tipos de <i> Holding</i></b> .....	<b>33</b>
<b>4.2.1</b>	<b><i> Holding</i> Pura</b> .....	<b>33</b>
<b>4.2.2</b>	<b><i> Holding</i> Mista</b> .....	<b>34</b>
<b>4.2.3</b>	<b><i> Holding</i> Familiar</b> .....	<b>34</b>
<b>4.3</b>	<b>Tipos Societários de <i> Holdings</i></b> .....	<b>35</b>
<b>5</b>	<b>DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS</b> .....	<b>37</b>
<b>5.1</b>	<b>Acordo de Acionistas e Quotistas</b> .....	<b>38</b>



**6 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 39**

**REFERÊNCIAS..... 40**

## 1 INTRODUÇÃO

O planejamento sucessório tem por objetivo determinar a sucessão patrimonial ainda em vida diante de institutos jurídicos. Através desse tipo de planejamento tem-se o intuito de garantir que o patrimônio arrecadado durante toda a vida seja bem administrado e que continue trazendo bons rendimentos mesmo depois que ocorrer a sucessão.

O presente estudo tem como objetivo, verificar o porquê de se realizar o planejamento sucessório, analisando suas vantagens e benefícios. Concentra-se principalmente no tocante às empresas familiares, como ocorre a sucessão através da constituição de *holding*.

Adotando o método indutivo e monográfico, esse estudo é resultado de uma análise doutrinária, referente às vantagens de se fazer com antecedência um planejamento sucessório.

No primeiro capítulo, tem o escopo de mostrar como um planejamento sucessório é vantajoso, tanto para a empresa quanto para toda a família.

No segundo capítulo, tem-se o intuito de demonstrar algumas formas de realização do planejamento sucessório através de alguns institutos jurídicos, vantagem da escolha do sucessor apto para a função, e quais as possibilidades de planejamento dentro da legislação brasileira.

Por último, destina-se a observação de *holding* familiar, sua constituição, seu surgimento no Brasil, sua integralização, como é feita a distribuição de lucros, os acordos de quotistas e também as cláusulas restritivas.

Planeja-se retratar com o presente estudo, como o planejamento sucessório traz benfeitorias às empresas familiares, diminuir os conflitos familiares e também pode ajudar a preservar os patrimônios que com tanto esforço foram conquistados.

## 1.1 Noções Gerais do Direito Sucessório

Suceder é substituir, tomar o lugar de outrem no campo dos fenômenos jurídicos, sendo por meio de transmissão, uma das várias formas de aquisição da propriedade. No direito, costuma-se fazer uma grande linha divisória entre duas formas de sucessão: a que deriva de um ato entre vivos, como um contrato, por exemplo, e a que deriva ou tem como causa a morte (causa mortis), quando os direitos e obrigações da pessoa que morre transferem-se para seus herdeiros e legatários.<sup>1</sup>

Como explana Tartuce o direito das sucessões envolve duas figuras, tem - se o falecido como personagem determinante da transmissão de bens, mortis causa, também chamado como de *cujus* ou autor da herança, temos também o outro personagem denominado como sucessor ou herdeiro, que recebe a transmissão pelo falecimento do primeiro já mencionado.<sup>2</sup>

O termo Direito das Sucessões, portanto para os juristas, não tem similitude com as sucessões operadas em vida, geralmente sendo disciplinadas pelo direito das obrigações.

Na herança, o sistema de *saisine* é o direito que os herdeiros têm de entrar na posse dos bens que constituem a herança. A palavra deriva de *saisir* (agarrar, prender, apoderar-se). A regra era expressa por adágio corrente desde o século XIII: “*Le mort saisit le vif*” (o morto prende o vivo).<sup>3</sup>

Tal princípio torna o herdeiro como o titular dos bens, logo após a morte, porém mesmo sendo o titular não pode usar os bens da forma plena, sendo necessária a partilha da herança.

A *saisine* é o mecanismo jurídico de investidura automática e legal na titularidade da herança, dos que o ordenamento considera sucessores, na ordem estabelecida. No direito brasileiro é conferida a quaisquer herdeiros necessários, legítimos ou testamentários e a todos que estejam legitimados a receber a herança, sejam parentes, legatários ou Fazenda Pública. O direito real – inclusive a propriedade – é imediatamente transmitido ao sucessor, segundo a

---

<sup>1</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Direito das Sucessões**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

<sup>2</sup> TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: Direito das Sucessões**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. v. 6.

<sup>3</sup> VENOSA, *op. cit.*, p. 15.

ordem de vocação hereditária, seja ele qual for (herdeiro legítimo, herdeiro testamentário, legatário).<sup>4</sup>

## 1.2 Espécie de Sucessão e Sucessores

A sucessão a ser tratada é em sentido estrito, decorre logo após a morte de alguém, também conhecida como sucessão causa *mortis*, no qual ocorre a transferência total ou parcial da herança para os herdeiros após a morte de alguém.

A classificação das espécies de sucessão se dá através dos efeitos produzidos e da fonte da qual se origina. Esta pode ser testamentária ou legítima (*ab intestato*) de acordo com o artigo 1.786 do CC/2002. A sucessão ocorre por última vontade que seria a sucessão testamentária, de acordo com a última vontade do “de cujus” ou por força de Lei que é a sucessão legítima, o patrimônio será transmitido aos herdeiros como determina a lei.<sup>5</sup>

O herdeiro é chamado para a sucessão na parte total ou na quota parte do patrimônio deixado e torna-se o titular responsável assumindo a posição deixada pelo falecido.

A sucessão gerada por efeitos que produz pode ser a título singular ou título universal.

## 1.3 Sucessão Universal

Orlando Gomes traz que a sucessão a título universal ocorre quando há uma transmissão total de patrimônio aos herdeiros. Quando o “*de cujus*” deixa ao seu beneficiário a totalidade de seus bens ou uma parte abstrata: meação ou parte disponível ocorre a instituição de um herdeiro, todos os imóveis deixados em um certo município. No direito romano, por exemplo, a sucessão era feita de forma diversa sendo feita, ou inteiramente por testamento, ou por ordem de vocação legal. Isso porque o patrimônio do falecido era transmitido de forma integral. Se o autor da

---

<sup>4</sup> LÔBO, Paulo. **Sucessões**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. p. 24.

<sup>5</sup> DINIZ, Maria Helena. **Direito das Sucessões**. 36. ed. São Paulo: Saraivajur, 2022. p. 14.

herança deixasse um testamento, o herdeiro nomeado, receberia todo o patrimônio.  
6

Como vimos, essas são duas formas de sucessão do velho direito: uma que atendia a vontade do defunto, a sucessão testamentária, e a outra regulamentada pela lei, a sucessão *ab intestado* (sem testamento) Uma das noções centrais do direito da sucessão deriva da ideia de propriedade. A sucessão a título universal somente é permitida “*causa mortis*” o herdeiro somente assume a posição jurídico econômica após o falecimento do titular. Transmite-se tanto o passivo quanto o ativo, ou seja, créditos, débitos, obrigações, salvo os direitos personalíssimos que são intransferíveis.<sup>7</sup>

#### 1.4 Sucessão Singular

A sucessão a título singular ocorre quando o “*de cuius*” escolhe quem serão os herdeiros e quais os bens certos e determinados deixados em sua singularidade. Na sucessão a título singular o sucessor é o legatário, já na sucessão a título universal o sucessor é o herdeiro.

Maria Helena Diniz expõe:

A título singular, quando o testador transfere ao beneficiário apenas objetos certos e determinados, p. ex.: uma joia, um cavalo, uma determinada casa na Rua “X” etc. Nessa espécie de sucessão é o legatário que sucede ao de cuius em bens ou direitos determinados ou individuados, ou em fração do patrimônio devidamente individuada, sub-rogando-se, de modo concreto, na titularidade jurídica de determinada relação de direito, sem representar o falecido, pois não responde pelas dívidas e encargos da herança, já que sucede apenas *in rem aliquam singularem*”. Portanto, se o testador contemplar alguém com uma coisa concreta, definida, singular, ter-se-á a nomeação do legatário.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> GOMES, Orlando. **Sucessões**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 5.

<sup>7</sup> OLIVEIRA, Simone Costa Saletti. Direito de Família. **Revista Síntese**, São Paulo, p. 45, 2016.

<sup>8</sup> DINIZ, Maria Helena. **Direito civil: Direito das sucessões**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. v. 6. p. 10.

## 1.5 Sucessão Legítima

A sucessão será legítima na falta de um testamento (*ab intestato*), se faltar o bem objeto ou destinatário do testamento, (quando ocorre a anulabilidade, a ausência e caducidade). Nesse tipo de sucessão a lei determina que seja seguida a ordem hereditária dos herdeiros.

A sucessão será legítima quando não houver testamento (*ab intestato*), quando ocorre ausência, anulabilidade ou caducidade (quando faltar o bem-objeto ou destinatário) do testamento. Nesse tipo de sucessão, a lei determina que se deva seguir a ordem de vocação hereditária; quando o testamento for nulo, for revogado ou não englobar todos os bens, podendo assim ocorrer duas espécies de sucessão, e quando houver herdeiros necessários, como descendentes, ascendentes e cônjuge.<sup>9</sup>

Seguindo esse entendimento destaca Cezar Fiúza, que a sucessão legítima se dá em quatro etapas:

- a) Quando o de cujus morrer sem testamento;
- b) Quando o testamento for anulado ou caducar;
- c) Quando o testador não dispuser da totalidade da herança; deixando parte sem destinação no testamento;
- d) Quando houver herdeiros necessários, que restrinjam a liberdade de testar à parte disponível. Havendo descendentes, ascendentes ou cônjuge supérstite, ou seja, havendo herdeiros necessários, o testador só poderá dispor da metade de seu patrimônio. A outra metade deverá obrigatoriamente ser deixada para os herdeiros necessários.<sup>10</sup>

## 1.6 Sucessão Testamentária

A sucessão testamentária pode ser tratada como parte do Direito hereditário, sendo considerado como um dos mais complexos institutos jurídicos, ou como aspecto do regime legal de liberalidades.

De acordo com Orlando Gomes, deve-se dar mais relevância na devolução do patrimônio, para pessoas vivas de acordo com a vontade do falecido. Não sendo

---

<sup>9</sup> OLIVEIRA, 2016, p. 46.

<sup>10</sup> FIUZA, César. **Direito civil**: curso completo. 17. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. p. 1.252.

possível a transmissão de patrimônio de titular vivo. Sendo a *mortis causa*, um ponto crucial para determinado ato, sendo situado nos Direito das Sucessões.<sup>11</sup>

Pela sucessão testamentária institui-se legatários ou herdeiros sucessores a título universal ou particular. Ou seja, é concedido ao de cujus o direito de chamar a sua sucessão, uma parte total ou integral da alíquota de seu patrimônio, que tenha a condição de herdeiro. Na legislação francesa, como exemplo, essa condição só é permitida aos sucessores legítimos. As pessoas que sucedem através de testamento que são denominados legatários. Os universais quando lhes é transmitida toda a herança ou uma quota parte. Diferente do Direito romano que é permitido tanto em virtude de Lei como também instituído por testamento.<sup>12</sup>

Na sucessão testamentária o testador em ato unilateral, distribui seus bens de acordo com a sua vontade e em pacto sucessório, modifica por ato bilateral, as regras legais referentes à sua sucessão.

No entanto na legislação brasileira os pactos sucessórios são proibidos. Não pode ser objeto de contrato a herança de pessoa viva. A proibição é absoluta de atos bilaterais, adentrando também os pactos antinupciais. O motivo da proibição baseia-se no interesse de eludir que a pessoa se frustrasse no direito de escolher livremente seu sucessor.

Já a partida em vida denominada *divisio parentu inter líberos feita*, não é pacto sucessório, todavia se realize através de doação.<sup>13</sup>

## 1.7 Legado

O legado é o conjunto de bens certos e determinados integrantes da herança, deixados pelo falecido para alguém (legatário), por testamento ou codicilo.

Somente na sucessão testamentária que se pode atribuir a qualidade de legatário, ou seja, o usufruto do testador se constitui o legado.

---

<sup>11</sup> GOMES, 2019, p. 67.

<sup>12</sup> *Ibidem*, p. 68,

<sup>13</sup> *Ibid.*, p. 5.

Há uma grande distinção entre legatário e herdeiro. De acordo com o que destaca Orlando Gomes:

*O legatário não se confunde com o herdeiro porque sucede a título singular. A distinção entre herança suscita dúvidas na prática. Na sucessão testamentária – única em que é possível atribuir a qualidade de legatário – a disposição que compreenda a totalidade ou uma fração ideal dos bens do testador é instituição de herdeiro. O usufruto de todo o patrimônio do testador configura, entretanto, legado.*<sup>14</sup>

Também de acordo com o que comenta o citado autor: a diferença entre legatário e herdeiro é muito relevante pois, deriva das circunstâncias ligadas a essas posições. O legatário não tem responsabilidade sobre as coisas deixadas por herança e precisa pedir ao herdeiro a entrega do bem.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> GOMES, 2019, p. 6.

<sup>15</sup> *Ibidem.*



## 2 VANTAGENS DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO

De acordo com Silva e Rossi no planejamento sucessório, seu principal objetivo destaca-se à antecipação da legítima, com a divisão do patrimônio empresarial e particular em vida pelos patriarcas, almejando a diminuição dos custos sucessórios e cooperar para a subsistência dos bens, frisando a relevância de pessoas capacitadas para a administração das empresas, mesmo com a ausência de seu principal administrador.<sup>16</sup>

Para tanto é indispensável que o planejamento seja feito antecipadamente e de acordo com as Leis, dando importância à gestão patrimonial, que abrange atividades empresariais, bens e direitos, leis tributárias e sucessórias.<sup>17</sup>

Mamede e Mamede oferecem uma noção abrangente da importância do planejamento sucessório:

No planejamento sucessório, o objetivo primordial refere-se à antecipação da legítima, com a divisão do patrimônio empresarial e particular em vida pelos patriarcas, visando diminuir os custos sucessórios e colaborar com a manutenção do patrimônio no seio familiar [...].<sup>18</sup>

Esse tipo de planejamento sucessório permite aos pais proteger o patrimônio que será transferido aos filhos por meio de cláusulas de proteção (cláusulas restritivas). Assim, para evitar problemas com cônjuges basta fazer a doação das quotas/ e ou ações com cláusulas de incomunicabilidade e assim os títulos serão excluídos da comunhão (artigo 1.668 do Código Civil), embora não se excluam os frutos percebidos durante o casamento (artigo 1.669) no caso dos títulos societários (quotas ou ações) esses frutos são dividendos e juros sobre o capital próprio.

Como destaca também Tartuce, o planejamento sucessório é visto como um instrumento preventivo e eficiente, na prevenção de disputas entre os supostos

---

<sup>16</sup> SILVA, Fábio Pereira da; ROSSI, Alexandre Alves.  **Holding Familiar:** Visão Jurídica do Planejamento Societário, Sucessório e Tributário. 2. ed. São Paulo: Trevisan, 2017. p. 14.

<sup>17</sup> *Ibidem*, p. 15.

<sup>18</sup> MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta.  **Holding Familiar e suas Vantagens:** Planejamento Jurídico e Econômico do Patrimônio e da Sucessão Familiar. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014a.

herdeiros, e de certo modo uma forma de se preservar a última vontade do de *cujus*, respeitando sua autonomia.<sup>19</sup>

Afim, de proteger o patrimônio familiar, o patriarca tem a opção de estipular cláusulas restritivas para que não haja interferência de terceiros que não tenham vínculos consanguíneos, são chamadas de usufruto, incomunicabilidade, inalienabilidade e irreversibilidade.<sup>20</sup>

Mamede e Mamede trazem que a sucessão premeditada não traz problemas, muito pelo contrário, pode ser pensada e planejada com muito cuidado. Pode-se escolher a pessoa mais preparada e até o momento mais pertinente e mais tranquilo em que a empresa passa, evitando os acasos ocorridos de forma abrupta. Como também, recorrer a rotinas de preparação e descobrir os pretendentes na organização e fazer um rodízio de tarefas, fazendo que conheçam todas as funções e cargos de acordo com que cada um desempenhe a função.

No entanto ainda que se planeje realizar a sucessão em vida, a simples possibilidade de os fatos anteciparem a necessidade de substituição do administrador societário recomenda edificar soluções jurídicas para esse desafio. Observe – se, que não se encontram soluções para esse desafio no Direito de Família ou no Direito Sucessório (que cuida da sucessão hereditária). Embora tais disciplinas cuidem das relações que entre si mantêm os familiares e os herdeiros, até que se inventarie o patrimônio do falecido, não oferecem soluções prontas e seguras para o desafio experimentado pelas empresas diante da morte de seu administrador.<sup>21</sup>

Como destacam Silva e Rossi, o planejamento sucessório é um dos alicerces que abarcam a constituição de uma *holding* familiar, por permitir que um estudo prévio e concentrado seja feito para a transmissão do patrimônio aos herdeiros e conceder uma sucessão satisfatória para os negócios da atual empresa, possibilitando ao patriarca a determinar em vida o destino de seus bens.<sup>22</sup>

Esse planejamento denota-se, muito relevante para cuidar dos bens da família para garantir sua durabilidade, pois permite aos administradores atuais jeitos de preservar o seu patrimônio de eventos fortuitos, como desarmonias ou até

---

<sup>19</sup> TARTUCE, 2021.

<sup>20</sup> MAMEDE, Gladston; MAMEDE Eduarda Cotta. **Empresas Familiares: O Desafio da Empresa Familiar**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014b. p. 124-127.

<sup>21</sup> *Ibidem*, p. 82.

<sup>22</sup> SILVA; ROSSI, 2017, p. 82.

mesmo transmissão para herdeiros, que muitas vezes acabam comprometendo aos bens pela disputa de poder.

Também é relevante destacar a importância da preparação técnica àqueles que serão escolhidos futuramente para a substituição da função.

Destacam também, Silva e Rossi que o planejamento passa a ser crucial para a preservação e continuidade do patrimônio familiar, garantindo que a sucessão seja menos dolorosa do que por outros acontecimentos de forma inesperada.<sup>23</sup>

Lembrando que o processo de inventário, pode demorar anos caso não ocorra de forma consensual acerca dos bens, principalmente se houver empresas entre os bens, que podem ficar na responsabilidade do inventariante que muitas vezes não está apto para designar essa função de administrador.<sup>24</sup>

Temos o caso de o bem ser o condomínio de bens, ou seja, mais pessoas passam a ter sociedade conjunta de um determinado bem, dificultando por exemplo, a sua venda. Esse problema ainda se agrava, se o bem for quotas ou ações de empresas, que por serem indivisíveis, que somente oferecem um voto por quota, o que pode atrapalhar os interesses coletivos se não forem convergentes.

## **2.1 Escolha e Indicação do Sucessor**

Mamede e Mamede trazem que a escolha do sucessor muitas vezes é, muitas vezes, um problema. Ainda, que sejam muitos os que querem fazer a substituição do administrador máster da empresa, nem todos estão aptos para designar essa tarefa. Tem-se que levar em conta as diferenças de cada um e suas habilidades empresariais, para que não haja um problema futuro.

Pois muitas vezes a administração familiar, é somente feita pela hereditariedade, não sendo verificada a qualificação do sucessor. Não é observada

---

<sup>23</sup> SILVA; ROSSI, 2017.

<sup>24</sup> *Ibidem*, p. 82.

a capacidade técnica de administrar, se há no sucessor as mesmas virtudes que eram observadas no gestor anterior, que consolidou e expandiu a empresa.<sup>25</sup>

O profissionalismo das empresas, como relatam Mamede e Mamede na economia Brasileira, tem aumentado a disputa, por isso não há espaço mais para amadores. Ainda mais em setores com mais competitividade, impactando seus números, resultados, prazos, valores. Isso sem falar sobre a logística, marketing, tecnologia e várias outras técnicas de inovação.

Ainda observam Mamede e Mamede que nesse ambiente de disputas, muitos gestores experientes, que estão na empresa há muitos anos, são simplesmente trocados por gestores mais novos, somente pelo conhecimento de técnicas atuais para o processo de gestão da empresa, como por exemplo: a tecnologia da informação (TI ou informática).

Entretanto a escolha do novo administrador não é uma questão jurídica, tem - se que levar em consideração que nem todos podem ocupar a função de administrador societário.<sup>26</sup>

Então não podem ser administradores (1) os magistrados; (2) os membros do Ministério Público; (3) os Servidores Públicos; (4) os Militares da ativa; (5) o falido, se não forem declaradas extintas suas obrigações; (6) os estrangeiros com visto temporário.<sup>27</sup>

Assim explanam Mamede e Mamede que sobre o processo de escolha do novo sucessor, seria a implantação de um programa para a formação de gestores, com regras societárias anteriores. É lícito ao contrato ou estatuto social implantar um procedimento, mais complexo para a escolha do novo administrador. Esse tipo de procedimento pode ser muito interessante na interação familiar de parentes e familiares que se distanciaram de acordo com o surgimento de novas gerações. Vale também lembrar, que esse tipo de técnica é bem usada em empresas que possuem um grande número de funcionários: como grandes firmas de contadores, firmas odontológicas, médicas e que tem um quadro vasto de sócios.

---

<sup>25</sup> MAMEDE; MAMEDE, 2014b, p. 127.

<sup>26</sup> *Ibidem*, p. 126.

<sup>27</sup> *Ibid.*, p. 127.

O ato constitutivo pode prever: consultas prévias, sendo contados votos por cabeça e não por participação no capital social. Mas é necessário que seja exposto aos interessados as alternativas, expondo alguns problemas ou vícios que podem ocorrer, até chegarem a uma fórmula que tem que ser traduzida por meio de cláusulas no ato constitutivo.<sup>28</sup>

## 2.2 Herança e Testamento

Como indaga Venosa, a terminologia herança é exclusiva do direito, sendo a herança um conjunto de direitos e obrigações que se transmitem no decorrer da morte de alguém, ou um conjunto de pessoas que sobreviveram ao falecido.<sup>29</sup>

A sucessão ocorre logo após a morte, de acordo com o artigo 1.784 do Código Civil, a sucessão ocorre por força de Lei para os herdeiros legítimos, enquanto que para os herdeiros testamentários a sucessão se dá através do testamento.

A Herança é o patrimônio do “*de cuius*”, já o acervo hereditário que é constituído pelos bens deixados, constitui-se um núcleo unitário e se torna um objeto de direito.

Na herança são integrados os bens móveis, imóveis, direitos e obrigações que não se extinguem no momento da morte.

Se ocorrer o falecimento do patriarca sem um testamento, ou há algum problema com ele, a herança é transmitida diretamente para os herdeiros legítimos, de acordo com o Código Civil. Para isso dá-se o nome de sucessão intestada ou sucessão legítima, ou seja, sucessão de alguém que não deixou testamento (sucessão *ab intestado*).<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> MAMEDE; MAMEDE, 2014b, p. 128.

<sup>29</sup> VENOSA, 2017.

<sup>30</sup> MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta.  **Holding Familiar e Suas Vantagens**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021a. (Soluções Jurídicas). p. 104.

São herdeiros necessários os descendentes, ascendentes, cônjuges a eles pertencendo o pleno direito de metade dos bens da herança, chamado de a legítima (artigos 1.845 e 1.846 do Código Civil).

Teremos durante o inventário, como explanam Mamede e Mamede a disputa para quem será o administrador das empresas, havendo uma ou mais de uma, depois as desavenças dos herdeiros pela divisão de seus bens.<sup>31</sup>

Em contrapartida, temos também a sucessão testamentária, a chamada de sucessão que segue a última vontade do doador, deixadas por testamento. A vontade do testador tem algumas restrições, no caso de herdeiros necessários sendo possível dispor de 50% da herança. Por exemplo, tendo o patriarca dois filhos, é regra que deixe 50% reservado para os dois filhos: ou seja, 25% para cada um dos filhos e a outra metade sim poderá ser disposição de vontade, através de testamento.<sup>32</sup>

Ascendentes só terão direito se não houver descendentes, se houver não herdam. Diferente do cônjuge, mesmo havendo descendente terá direito a metade da herança, excluindo a hipótese se fosse casado com o falecido (a) em regime de comunhão universal de bens, se casado na comunhão parcial de bens, se casado no regime de separação obrigatória de bens, atendendo o (art.1640, Parágrafo único Código Civil), o falecido (a) não tiver deixado bens particulares, se separados judicialmente ao tempo da morte, ou separados de fato, ao tempo da morte, há mais de dois anos, salvo prova de que não era culpado por essa convivência se tornar impossível.

Temos uma exceção no artigo 2.018 no código Civil: É válida a partilha feita por ascendente, por ato entre vivos ou de última vontade, contanto que não prejudique a legítima dos herdeiros necessários.<sup>33</sup>

Se ocorrer o falecimento do patriarca sem um testamento, ou há algum problema com ele, a herança é transmitida diretamente para os herdeiros legítimos, de acordo com o Código Civil. Para isso dá-se o nome de sucessão intestada ou

---

<sup>31</sup> MAMEDE; MAMEDE, 2021a.

<sup>32</sup> *Ibidem*, p. 105.

<sup>33</sup> ARTIGO 2018 da Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10593207/artigo-2018-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002/artigos>. Acesso em: 18 nov. 2022.

sucessão legítima, ou seja, sucessão de alguém que não deixou testamento (sucessão *ab intestado*).<sup>34</sup>

Mas se entre os bens há uma ou mais empresas, o desafio será a sua administração durante o inventário, pois a administração só será determinada após o término de processo do inventário, ocasionando muitas vezes a disputa dos herdeiros por seus quinhões.

### 2.3 Do Planejamento Sucessório e o Envolvimento de Empresas Familiares

Todas as famílias têm seu momento de sucessões, mas quando isso acontece repentinamente há muita confusão entre os familiares, potencializando os conflitos dentro das empresas familiares.

De acordo com o entendimento de Mamede e Mamede é bem mais fácil à forma do controle da empresa familiar quando há um herdeiro universal, ou seja, quando a empresa ou grupo de empresas tem só um herdeiro. Nesses casos, sua insistência em administrar a corporação, mesmo sem revelar virtudes para tanto, produzirá danos exclusivamente no seu patrimônio e sobre seus interesses jurídicos e econômicos.<sup>35</sup>

O planejamento sucessório é extremamente necessário, pois sem ele há um grande risco na organização da empresa ou até mesmo de um grupo todo. Não se pode desprezar que na hora de uma fatalidade é necessário que haja pessoas instruídas e qualificadas para o cargo ocupado até o presente momento.

Fácil inferir, portanto, os benefícios que um planejamento familiar e sucessório pode trazer à família e à empresa, aqui incluindo administradores e parceiros. Essa organização será elemento de alguma garantia da continuidade dos negócios sociais e, portanto, terá papel decisivo no crescimento e fortalecimento da sociedade, na medida em que será capaz de eliminar, ou atenuar riscos severos,

---

<sup>34</sup> MAMEDE; MAMEDE, 2021a, p .104.

<sup>35</sup> 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. p. 91.

que embaraçam parcerias, novos negócios e lançamento em novos mercados.<sup>36</sup>

Entretanto quanto mais é conhecida essa prática de planejamento sucessório, há muita dificuldade de implementar, muitas das vezes nem é pelo lado técnico, mas sim pelo lado emocional, racional e familiar. Optar por esse planejamento prévio seria começar a abandonar ideologias e deixar de lado preconceitos.<sup>37</sup>

Importante lembrar que quando o assunto é empresa familiar, tem que se destacar que a mesma também sofrerá com a troca de gestão na falta de seu gestor, Roberta Nioac Prado salienta que o despreparo de uma sucessão pode constituir um legado devastador para os entes queridos, retirando o padrão confortável em que viviam, e os colocando em situações desagradáveis.<sup>38</sup>

Quando se fala em empresas familiares, o problema ainda aumenta substancialmente, quando há mais de um herdeiro, pois a desordem e a briga pelo poder da administração da empresa, pode atingir direta e indiretamente toda a família, mesmo quando estejam afastados dos negócios. Pois com a falta de conhecimento dos herdeiros/ administradores podem ocasionar perdas irreversíveis em todo o patrimônio da família.

É importante dizer também que as Empresas familiares têm seus próprios desafios que precisam ser identificados e resolvidos. Ter a influência da família no poder implica em muitos casos, o aparecimento de problemas totalmente externos ao ambiente profissional da empresa, como: o surgimento de brigas e desentendimentos gerados pela disputa de poder.

Por isso é preciso discutir a relação profissional com toda a família para que se dividam as questões familiares, para que haja a separação de cenários. No ambiente de trabalho o ambiente deve ser orientado pelas regras do Direito societário onde são sócios, quotistas, diferentemente do ambiente familiar onde são irmãos, primos e parentes.

---

<sup>36</sup> PRADO, Roberta Nioac. **Aspectos relevantes da empresa familiar e da família empresária**: governança e planejamento patrimonial sucessório. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 35.

<sup>37</sup> *Ibidem*, p. 36.

<sup>38</sup> *Ibid.*, p. 11.



Em se tratando de administração, há mais uma desvantagem quanto a administração de empresas familiares, quando o gestor é uma pessoa contratada que não seja familiar é muito mais fácil a dispensa. Ao contrário da dispensa do familiar, que vem cheia de ressentimentos e muitas vezes até com a dissolução do vínculo afetivo.

O fato de ser uma Empresa que passa de geração para geração precisa ser tratada sempre para o lado do otimismo, mas também levando em questão a possibilidade do surgimento de problemas e também na resolução deles. É preciso levar em consideração, que é um bem extremamente valioso para a história da família, pois possui questões que tratam de recordações, situações e problemas solucionados.

Entretanto, a questão de ser uma Empresa Familiar, não significa que seria um lugar para empregar a todos da família, pois o relevante é o lucro e não o fato de empregar a todos. Aliás, salvo em acontecimentos especiais, é uma prática que geralmente leva prejuízos patrimoniais ou até mesmo o fechamento dessa empresa.

39

Dessa maneira deve ser destacado que quando os interesses corporativos são preservados, totalmente para o sucesso da atividade empresarial, na mesma proporção dos interesses dos membros da família controladora.<sup>40</sup>

## 2.4 A Doação de Quotas com Reserva de Usufruto

A transmissão *Inter Vivos*, pode ser de forma onerosa, compra e venda, cessão ou de forma gratuita, doação como descrita no artigo 538 do Código Civil: “Art. 538. Considera-se doação o contrato em que uma pessoa, por liberalidade, transfere do seu patrimônio bens ou vantagens para o de outra”.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> MAMEDE; MAMEDE, 2014b, p. 4.

<sup>40</sup> *Ibidem*, p. 5.

<sup>41</sup> ARTIGO 538 da Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10698708/artigo-538-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002/artigos>. Acesso em: 30 nov. 2022.

De acordo com o Código Civil, podendo ser também, adiantamento da herança legítima: “Art. 544. A doação de ascendentes a descendentes, ou de um cônjuge a outro, importa adiantamento do que lhes cabe por herança”.<sup>42</sup>

Diante do que expõem Mamede e Mamede: a legítima é a entrega antecipada da parte pertencente aos herdeiros necessários logo após a morte. Também pode haver a parte disponível do patrimônio. Se a preferência for a transferência após a morte deve-se utilizar o testamento, assim o controle da *holding* fica com os ascendentes passando para os herdeiros após a morte. Tendo a opção de usufruto: transfere-se aos herdeiros a nua propriedade de (ações ou quotas), mantendo os usufrutuários a condição de exercer os seus direitos sobre seus títulos, realizando a administração de *holding* e demais investimentos da família.<sup>43</sup>

Por outro lado, os pais ainda possuem uma forma de proteger o patrimônio de seus herdeiros através de cláusulas de proteção (cláusulas restritivas).

---

<sup>42</sup>ARTIGO 544 da Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=art.+544+do+c%C3%B3digo+civil>. Acesso em: 30 out. 2022.

<sup>43</sup> MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta.  **Holding Familiar e Suas Vantagens**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2021b. p.110.

### 3 CLÁUSULAS RESTRITIVAS

#### 3.1 Cláusulas Restritivas de Doação

O tema abordado aborda os limites da doação, focando principalmente a parte da legítima dos bens do doador. Sendo bem comum o planejamento sucessório a constituição de uma sociedade *holding*, e ato contínuo a doação de suas quotas ou ações aos herdeiros, na forma de adiantar a legítima, isso engloba doação de outros bens que não sejam títulos que representem o capital social de uma empresa.

Como explanam Silva e Rossi a constituição de uma empresa familiar através da complementação dos bens pertencentes a família. Habitualmente ela possui como objeto social, cotas em outras sociedades e o desdobramento de atividades imobiliárias, como por exemplo se houver imóveis a serem usados na diligência da empresa, como aluguel e venda. Tratando-se de uma *holding* do tipo mista. Caso seu alvo, seja apenas a participação em outras empresas, denomina-se uma *holding* tipo pura.<sup>44</sup>

Um momento constituída a empresa, os administradores da família para evitarem os conflitos ocorridos após a sucessão, antecipam a legítima, doando as cotas ou ações para os sucessores.

Também temos a proteção contra interferência de terceiros que não sejam oficialmente legítimos consanguíneos, a doação pode ser feita com cláusulas restritivas, conforme a vontade dos doadores.<sup>45</sup>

#### 3.2 Cláusulas de Inalienabilidade

A Cláusula de inalienabilidade tem a função de designar uma vedação aos herdeiros sobre uma possível alienação das quotas recebidas, ou seja, os herdeiros

---

<sup>44</sup> SILVA; ROSSI, 2017, p. 110.

<sup>45</sup> *Ibidem*, p. 111.

não poderão alienar as quotas recebidas. Esse agravo cometido sobre as quotas impede a dilapidação do patrimônio da sociedade após o falecimento do doador.

### **3.3 Cláusulas de Incomunicabilidade**

A Cláusula de Incomunicabilidade tem como finalidade de impossibilitar que quotas doadas fiquem comunicáveis aos cônjuges dos herdeiros. Se o herdeiro se casar com o regime de comunhão total de bens, ao divorciar- se o cônjuge terá por direito, a metade do patrimônio que o herdeiro for titular.

### **3.4 Cláusulas de Impenhorabilidade**

A Cláusula de Impenhorabilidade tem como escopo a função de garantir que os bens do herdeiro não sejam penhorados. Se o herdeiro já possuir algum débito em seu nome, ou vier a contrair alguma dívida, ao gravar suas quotas de impenhorabilidade, os credores ficam impossibilitados de alegar algo, salvo credores tributários.

Nisso podemos comparar ao processo do inventário. Se mediante inventário, o patrimônio for transferido para os herdeiros no momento do falecimento, os credores poderão requerer a quitação de seus créditos com o patrimônio recebido como herança. Já com essa cláusula de impenhorabilidade fica impossível haver esse risco de cobrança da parte dos credores.<sup>46</sup>

### **3.5 Cláusulas de Reversão**

A Cláusula de Reversão tem a função de que o doador estabelece que caso o donatário vier a falecer antes dele, a nua propriedade das quotas retornam para sua titularidade. Na hipótese do herdeiro vier a falecer antes do doador, as quotas

---

<sup>46</sup> SILVA; ROSSI, 2017, p. 109.

não serão inventariadas e transferidas para seus descendentes, cônjuge (companheiro), mas retornarão para o titular delas.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> SILVA; ROSSI, 2017, p. 110.

#### 4 CONCEITO DE *HOLDING*

A terminologia *holding* vem do inglês “*to hold*”, que significa controlar, segurar, manter, as *holdings* surgiram no Brasil no ano de 1976 com a Lei 6.404, denominada como Lei das Sociedades Anônimas.

Segundo Borba e Tavares, o contrato social destas sociedades, se limitadas, estipula as regras de administração inter vivos, ou, na hipótese de sucessão, o fundador escolhe quem e como serão administrados a sua empresa e seus bens na sua ausência.<sup>48</sup>

Como expõem Rafael Diogo Pereira *et al.*, ademais, a criação de uma *holding* familiar garante que as questões familiares sejam isoladas das questões patrimoniais, separando eventuais conflitos internos. Lançando-se mão deste tipo de pessoa jurídica, os problemas pessoais ou familiares não a afetarão, já que, nestas situações, não serão as pessoas físicas, tomadas por emoção, que definirão as diretrizes a serem seguidas, mas sim a própria *holding*.<sup>49</sup>

As *Holdings* têm várias finalidades como controlar um patrimônio de bens móveis e imóveis, investimentos financeiros, (marcas e patentes) e tem como atividade principal a participação de sócia acionista majoritária em uma ou mais empresas, exercendo o controle sobre estas pelo volume de quotas ou ações que detêm. Ou seja, tem participação ativa na administração, não exercendo a atividade na área produtiva ou comercial.

O objetivo de uma *holding* é melhorar a estrutura do capital, sendo utilizada por empresas médias e grandes, com uma parceria de outras empresas, assim como estar no controle da administração de um grupo de empresas por ser a detentora do maior número de ações ou cotas, gerando assim um equilíbrio da gestão das demais empresas.

---

<sup>48</sup> BORBA, José; TAVARES, Edwaldo. **Direito societário**. 8. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

<sup>49</sup> PEREIRA, Rafael Diogo *et al.* Governança, sucessão e profissionalização em uma empresa familiar: arranjando o lugar da família multigeracional. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 14, n. 43, p. 176-191, 2012.

São constituídas para exercer o controle ou para ter uma participação relevante em outras empresas, gerando então uma coligação de varias empresas formando assim um grande grupo para um propósito incomum.

Uma *holding* tem uma visão interna tendo maior objetividade na produtividade de suas empresas coligadas, por isso é necessário o conhecimento aprofundado na vocação e possibilidade de suas controladas, não dando importância aos problemas externos.

Muito se fala sobre *holdings* familiares, pois pela clara razão de que possuem muitos benefícios do planejamento societário . A constituição de uma *holding* serve tanto para pessoas jurídicas e naturais, como também para famílias se organizarem e separarem suas atividades e seus patrimônios.<sup>50</sup>

Temos como modalidade de *holding* prevista:

A *holding* pura, que além de ter por objeto a titularidades de quotas ou ações de outras empresas, prevê a exploração de outras atividades empresariais, contribuindo também com bens ou serviços, sendo chamada também de sociedade por participação, esse tipo de *holding* não desenvolve atividade operacional, sendo composta pela distribuição de lucros e juros sobre o capital próprio.<sup>51</sup>

Já a  *Holding Pura* de participação tem titularidade na participação acionária de outra empresa, porém não a ponto de ter o controle dela.

Lembrando, que além dessas modalidades temos outras classificações para *holdings* como: *holding* administrativa, *holding* de participação, *holding* familiar, no entanto não temos previsão legal para estas.

Pode-se verificar na legislação própria das Sociedades Anônimas, como se constitui a *holding* na Lei 6.404 em seus artigos 2º e 3º que diz: 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 encontra-se até tratamentos jurídicos, ainda na Lei das S/A em seu Art. 243, 2 - Considera-se controlada a sociedade na qual a controladora, diretamente ou através de outras controladas, é titular de direitos de sócio que lhe

---

<sup>50</sup> MAMEDE; MAMEDE, 2021b, p. 15.

<sup>51</sup> *Ibidem*, p. 17.

assegurem, de modo permanente, preponderância nas deliberações sociais e o poder de eleger a maioria dos administradores.

#### 4.1 Legislação Aplicável

Com base em um detalhado planejamento societário, sucessório e tributário, minuciosamente organizado e disponível na legislação brasileira, é exequível é possível abaixar os riscos de desdobramento de atividades empresariais, eludir os importunos da sucessão hereditária de bens e instituir uma estrutura jurídica eficaz do ponto de vista fiscal, reduzindo a carga tributária.

Desde o começo é necessário registrar, que não há tutela legal no planejamento efetuado com a intenção de prejudicar terceiros de boa - fé, como é o caso daqueles que queiram postergar seus bens devido a dívidas particulares, sendo que o estatuto garante a possibilidade de desconsideração da personalidade jurídica nesses casos, o que veremos mais adiante.<sup>52</sup>

Como explanam Silva e Rossi, o planejamento aqui discutido pode impedir penhoras e expropriações de bens particulares sem que o administrador tenha a chance de praticar sua defesa. Contudo, a afirmação do ato ilícito, que engloba atos realizados com o escopo de engodar direitos alheios, autoriza a desconsideração da personalidade jurídica e a seguinte expropriação de bens. Resguardada essa suposição, a constituição de *holding* nas situações embasadas nesse livro, ressalta formas de proteção patrimonial, no entanto concretiza por ser mais extensiva e consentir uma sucessão mais calma e uma organização societária mais válida, avultando o patrimônio familiar.<sup>53</sup>

Mas para isso, há a carência de que ocorra um planejamento preventivo e que respeite o estatuto. Assim sendo, as regras aplicadas para a constituição de uma *holding*, tensionando à gestão patrimonial, inclui aquelas relacionadas ao desempenho patrimonial, direitos, bens, leis tributárias e sucessórias.

---

<sup>52</sup> SILVA; ROSSI, 2017.

<sup>53</sup> *Ibidem*, p. 15.



Adiante são mencionadas as principais leis que abrangem sobre o assunto, comentadas neste livro:

- Constituição Federal;
- Código Tributário Nacional (Lei 5.172/1966);
- Código Civil (Lei 10.406/ 2002);
- Código de Processo Civil (Lei 10.105/2015);
- Código de Defesa do Consumidor (Lei 8.078/ 1990);
- Sociedades Anônimas (Lei 6.404/ 1976);
- Lei 7.689/ 1988;
- Lei 9.249/ 1995;
- Lei 9.430/ 1996;
- Lei 9.532/ 1997;
- Lei 9.718/ 1998;
- Lei 10.705/ 2000;
- Lei 10.637/ 2002;
- Lei 10.833/ 2003;
- Lei 11196/ 2005;
- Lei 12.441/ 2011;
- Lei 16.098/ 2011;
- Lei 12.973/ 2014;
- Decreto - Lei 1.598/ 1977;
- Decreto - Lei 2.065/ 1983;
- Decreto - Lei 3000/ 1999;

- Lei Complementar 123/ 2006.<sup>54</sup>

É provável que, no entanto que o preceito faz denotações de outros tipos de holdings, podemos citar o *holding* familiar, *holding* administrativa, *holding* de participação e *holding* de controle. Contudo essas demais espécies são na verdade denominadas por seus desígnios, para fins didáticos, sem qualquer consequência jurídica.

A *holding* patrimonial, por exemplo, não está prevista legalmente no ordenamento jurídico. Refere - se a uma que tem como escopo, deter os bens patrimoniais e desempenhar tarefas imobiliárias. Parecida também, é a *holding* familiar, cuja denominação se dá pelo fato de ser administrada por pessoas de uma família em particular, sendo criada com o intuito de deter o patrimônio que lhes pertence.<sup>55</sup>

Na verdade, as outras espécies de *holdings* têm uma exploração mais didática e acolhe às finalidades da sociedade, sendo mais acolhedora que a denominação dualista (*holding* pura e *holding* mista).

## 4.2 Tipos de *Holding*

### 4.2.1 *Holding* Pura

A  *Holding* pura é a  *holding* que detém o poder acionário sobre outra sociedade, de forma a exercer o controle por ter a maior parte das quotas / ações.

A participação no capital de outras sociedades é a pretensão de uma  *holding* pura, ainda ocorre uma divisão em sua classificação, podendo ser uma  *holding* de controle ou de participação.

---

<sup>54</sup> SILVA; ROSSI, 2017, p. 16.

<sup>55</sup> *Ibidem*, p. 18.

#### 4.2.2 *Holding Mista*

Neste caso verificam Mamede e Mamede que tem-se uma sociedade, que não se dedica exclusivamente à titularidade de participação ou participações societárias (quotas e/ ou ações), mas que se dedica simultaneamente a atividades empresárias sem sentido estrito, ou seja, à produção e/ou circulação de bens, prestação de serviços etc.<sup>56</sup>

*Holding* mista, a mesma funciona como se fosse um de seus sócios, “especialmente quando utilizada na forma de prestação de serviços para outras empresas, mantendo-se a relação existente no âmbito do Direito Societário e evitando-se o formalismo excessivo da legislação trabalhista”.<sup>57</sup>

#### 4.2.3 *Holding Familiar*

Mamede e Mamede definem  *holding* familiar do seguinte modo:

A chamada  *holding* familiar não é um tipo específico, mas uma contextualização específica. Pode ser uma  *holding* pura ou mista, de administração, de organização ou patrimonial, isso é indiferente. Sua marca característica é o fato de se encartar no âmbito de determinada família, e assim servir o planejamento desenvolvido por seus membros, considerando desafios, como organização do patrimônio, administração de bens, otimização fiscal, sucessão hereditária e etc.<sup>58</sup>

Dessa forma, a  *holding* familiar pode ser criada para manter quotas de outras empresas pertencentes à família, visando o melhor planejamento do patrimônio da mesma.

A expressão  *holding company (holding)* serve para o desígnio de pessoas jurídicas (sociedades) que atuam como titulares de bens e direitos incluindo: móveis,

<sup>56</sup> MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. **Planejamento Sucessório**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 11.

<sup>57</sup> CUNHA, Gilberto Henrique Buza da. **10 Motivos para você constituir uma Holding**. [2022]. Disponível em: <http://www.gilbertocunha.adv.br/artigos/13/10-Motivos-para-voce-constituir-uma-Holding>. Acesso em: 20 ago. 2022.

<sup>58</sup> MAMEDE; MAMEDE, 2014a, p. 11.

imóveis, participações societárias, propriedade industrial (patente, marca), geralmente as pessoas detêm esses bens em seu patrimônio pessoal. Entretanto seria muito interessante a constituição de *holding* para alguns perfis de pessoas e empresas.

No entanto esse tipo de sociedade serve para certos tipos específicos, na qual a constituição de *holding* seria extremamente útil, mas para alguns não seria recomendado, sendo necessária a avaliação de um especialista para definir a melhor opção que se encaixa em cada caso específico. Esse especialista não precisa ter formação Jurídica, mas para a avaliação de organizações empresariais, patrimônios pessoais e familiares podem ser um profissional da área de administração, contabilidade ou economia.

Esse especialista tem que ser hábil no aspecto jurídico, organizacional, contábil e econômico, pois, seria analisar se o planejamento vai dar certo ou não, se seria necessário e se valeria a pena investir nele. Sendo assim seria totalmente necessário que esse profissional que vai fazer a avaliação, tenha total domínio sobre o Direito Societário.<sup>59</sup>

### **4.3 Tipos Societários de *Holdings***

Desde 1976 temos previsão na legislação nacional sobre *holding*, deu-se pela Lei 6.404/76 (Lei das Sociedades por Ações) que em seu artigo 2º, artigo 3º, estabelece que “a empresa pode ter por objetivo participar de outras empresas”.

Entretanto essa previsão não significa que uma empresa que tenha o intuito seja de participar de outras empresas, tenha que ser constituída por meio de sociedade anônima. Não há vedação legal para que uma *holding* seja constituída na forma de sociedade por quotas de responsabilidade (Ltda) ou até mesmo por outros tipos societários, o detalhe da lei 6.404/76 ser denominada como lei das Sociedades Anônimas não se torna uma imposição.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> MAMEDE; MAMEDE, 2021b, p. 17.

<sup>60</sup> SILVA; ROSSI, 2017, p. 18.

O termo *holding*, não configura como tipo societário específico em nosso ordenamento jurídico. Ou seja, denominamos como holding a empresa que tenha o objetivo de participação em outras sociedades.

Silva e Rossi então concluem que uma *holding* pode ser constituída por vários tipos societários como: Sociedade Limitada, Sociedade Anônima, ou tipo Estatutário, entre outras. A escolha de um tipo societário depende das peculiaridades e necessidades que determinam sua constituição além de aspectos jurídicos.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> SILVA; ROSSI, 2017, p. 18.

## 5 DISTRIBUIÇÃO DE LUCROS

Em se tratando de distribuição de lucros, Silva e Rossi relatam que o assunto é muito relevante, pois faz parte da quantia empregada pelos sócios, caso ela não seja realizada com frugalidade pode colocar em risco a estabilidade financeira da empresa, acometendo seu futuro.<sup>62</sup>

Em seguimento, é prudente o contrato social estatuir sobre o assunto entrever como será a distribuição de lucro, de acordo com seu montante. Cabe então que seja estipulada uma cláusula no contrato social de 75% para o planejamento do valor a ser partilhado.

Lembrando que não é necessária que a distribuição de lucro seja proporcional a quantidade de quotas. Pode-se averiguar no artigo 1.007 do Código Civil, a possibilidade da distribuição desproporcional, contudo nesse artigo especifica às sociedades simples.<sup>63</sup>

Sobre o tema, Arnold Wald *apud* Silva e Rossi, ressalta:

As partes têm liberdade para estipular as condições e o percentual de participação de cada sócio nos resultados sociais. Caso seja omissivo o contrato sobre esta matéria, o legislador estabelece que a participação nos lucros e nas perdas será proporcional às respectivas quotas. Trata-se de presunção do legislador, considerando que, normalmente, as partes têm a intenção de repartir os resultados proporcionalmente à quota de contribuição de cada sócio. Nada impede, todavia, que o contrato estabeleça critério diferente, como a distribuição por cabeças, dividindo-se os resultados obtidos pelo número de sócios, ou sob qualquer outra forma prevista pelo contrato social, pois o artigo se inicia com a expressão "salvo estipulação em contrário."<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup> SILVA; ROSSI, 2017, p. 74.

<sup>63</sup> ARTIGO 1007 da Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10671777/artigo-1007-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002>. Acesso em: 10 nov. 2022.

<sup>64</sup> SILVA; ROSSI, *op.cit.*, p. 75.

## 5.1 Acordo de Acionistas e Quotistas

Conforme expõem Silva e Rossi o acordo de quotistas é um instrumento jurídico pelo qual parte dos quotistas pode dispor sobre a compra e venda de suas ações, direito de preferência para obter, o exercício do poder de voto ou poder de controle. O acordo é necessário à companhia, desde que abrigados em sua sede, de acordo com o artigo 118 da Lei 6404/76.<sup>65</sup>

O acordo de acionista aponta um instrumento relevante para regimento e disciplina de atuação na empresa, acabando por incutir na administração e gerência da sociedade, visto que diminui a circulação das ações da companhia ao decretar limites nos direitos de preferência, aumentar a participação dos sócios minoritários.

Denota-se que é possível pelo acordo de acionistas, discutir questões sobre sucessão empresarial e sucessão causa mortis, estipulando a maneira que a sucessão ocorrerá em caso de discordância ou falecimento do acionista, procedendo então, um planejamento sucessório com determinações, que favoreçam aos familiares na obtenção de ações.<sup>66</sup>

Destarte, no caso de uma *holding* Familiar concluem Silva e Rossi que sendo constituída por sociedade anônima, o acordo de acionista se mostra relevante, pois assegura maior subsistência do quadro acionário. Ressalvando ainda que na sociedade anônima precede a disposição de livre circulação de ações, com o objetivo de que imposições devem constar no estatuto social, nos termos do artigo 36 da Lei 6.404/76.<sup>67</sup>

No que diz respeito, no caso de sociedades de responsabilidade limitada, não obstante o código Civil não relate expressamente o acordo de quotistas, sendo aceitas estipulações parassociais, como ocorre na sociedade anônima.

---

<sup>65</sup> SILVA; ROSSI, 2017.

<sup>66</sup> *Ibidem*, p. 76.

<sup>67</sup> *Ibid.*

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante o estudo deste estudo observou-se a relevância de um planejamento sucessório, tanto para a continuidade do negócio da empresa, como também para a tranquilidade de toda a família, evitando conflitos e um possível e demorado processo de inventário na hora da divisão patrimonial.

Neste contexto, o planejamento sucessório é um processo demorado que envolve vários processos, como os de preparação do novo sucessor ou até mesmo o perfil em que cada empresa se encaixa, mas que depois o resultado é muito satisfatório para todos os envolvidos.

Constatou-se sobre a importância que o planejamento sucessório tem em face das empresas familiares, pois seus gestores muitas vezes buscam em seus próprios filhos a sucessão, que muitas vezes não é conveniente, pois nem todos os herdeiros estão aptos a administrar no lugar de seus patriarcas, levando muitas vezes o patrimônio da família a falência.

Podemos, observar também, que temos vários institutos que nos permitem realizar planejamentos a longo prazo, para que sejam resguardados os patrimônios conquistados ao longo da vida.

Verificou-se a importância da constituição de *holding* familiar, para a segurança da continuidade empresarial, a segurança dos negócios da família e até mesmo evitar os conflitos que acontecem quando o gestor vem a faltar. Notou-se também que não há tipo societário específico para a constituição de uma *holding*.

Por fim, concluiu-se que o planejamento sucessório é o caminho mais rápido, eficaz e muito viável para que se tenha uma segurança do patrimônio familiar, só é preciso verificar qual o tipo de planejamento que se encaixa em cada empresa e qual a solução que melhor se enquadra.



## REFERÊNCIAS

ARTIGO 538 da Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10698708/artigo-538-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002/artigos>. Acesso em: 30 nov. 2022.

ARTIGO 544 da Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=art.+544+do+c%C3%B3digo+civil>. Acesso em: 30 out. 2022.

ARTIGO 1007 da Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10671777/artigo-1007-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002>. Acesso em: 10 nov. 2022.

ARTIGO 2018 da Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10593207/artigo-2018-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002/artigos>. Acesso em: 18 nov. 2022.

BORBA, José; TAVARES, Edwaldo. **Direito societário**. 8. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CUNHA, Gilberto Henrique Buza da. **10 Motivos para você constituir uma Holding**. [2022]. Disponível em: <http://www.gilbertocunha.adv.br/artigos/13/10-Motivos-para-voce-constituir-uma-Holding>. Acesso em: 20 ago. 2022.

DINIZ, Maria Helena. **Direito civil: Direito das sucessões**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. v. 6.

DINIZ, Maria Helena. **Direito das Sucessões**. 36. ed. São Paulo: Saraivajur, 2022.

FIUZA, César. **Direito civil: curso completo**. 17. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

GOMES, Orlando. **Sucessões**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

LÔBO, Paulo. **Sucessões**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. **Empresas Familiares: O Desafio da Empresa Familiar**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014b.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. **Holding Familiar e suas Vantagens: Planejamento Jurídico e Econômico do Patrimônio e da Sucessão Familiar**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014a.

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.  **Holding Familiar e Suas Vantagens**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021a. (Soluções Jurídicas).

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta.  **Holding Familiar e Suas Vantagens**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2021b.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta.  **Planejamento Sucessório**. São Paulo: Atlas, 2015.

OLIVEIRA, Simone Costa Saletti. Direito de Família.  **Revista Síntese**, São Paulo, p. 45, 2016.

PEREIRA, Rafael Diogo *et al.* Governança, sucessão e profissionalização em uma empresa familiar: arranjando o lugar da família multigeracional.  **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 14, n. 43, p. 176-191, 2012.

PRADO, Roberta Nioac.  **Aspectos relevantes da empresa familiar e da família empresária: governança e planejamento patrimonial sucessório**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SILVA, Fábio Pereira da; ROSSI, Alexandre Alves.  **Holding Familiar: Visão Jurídica do Planejamento Societário, Sucessório e Tributário**. 2. ed. São Paulo: Trevisan, 2017.

TARTUCE, Flávio.  **Direito Civil: Direito das Sucessões**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. v. 6.

VENOSA, Sílvio de Salvo.  **Direito Civil: Direito das Sucessões**. 17. ed. São Paulo: Atlas, 2017.