

AS VANTAGENS DA UTILIZAÇÃO DA HOLDING FAMILIAR NO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO COMO PROTEÇÃO PATRIMONIAL

Mariana de Moura Souza¹

RESUMO

A morte ainda é um tabu e muitos aspectos normativos e regulatórios que lhe são afetos, como a questão do processo de sucessão ainda não conseguem ser discutidos de forma clara e eficiente pelos sobreviventes envolvidos. Em especial nas sociedades empresárias familiares, onde a morte e a sucessão ocorridas ou antecipadas deflagram tensões e dificuldades, com situações de alto grau de disputa interna. Opção que parece auxiliar nesse processo de transição é a ordenação empresarial sucessória, com a criação de redes societárias dirigidas por uma holding. O trabalho se mostra relevante devido ao aumento de empresas familiares que passam por um processo de sucessão cercado de problemas. Em conjunto, a holding tem crescido como opção para evitar que ocorra um período de discussões. Objetiva-se, neste trabalho, compreender de que forma a sucessão ocorre no Brasil, considerando a posição que a holding familiar ocupa, buscando-se i) entender o que é a holding familiar; ii) estabelecer as vantagens desse formato; iii) e avaliar a efetividade desse método. Como metodologia, tem-se uma revisão bibliográfica crítica, que considera os conceitos trabalhados anteriormente. A pesquisa utilizou documentos com até onze anos, disponíveis em locais de referência acadêmica. Os resultados mostraram que as empresas familiares dependem de um encaminhamento que envolva responsabilidade e confiança e que o holding permite um desenvolvimento ativo por parte dos sócios e um encaminhamento mais responsável e calmo da sucessão. Conclui-se que o processo de sucessão em empresas familiares envolve legislação, modelos de negócios, afetividade e o holding familiar tem despontado como um modelo eficiente e que pode ser uma das principais soluções quando se trata de desenvolvimento e melhoria de espaços de atuação.

Palavras-chave: Sucessão; Holding Familiar; Planejamento; Patrimônio.

¹ Advogada especialista em gestão empresarial em tributação e contabilidade pela Universidade Federal Fluminense – UFF, em direito empresarial pela Universidade Candido Mendes – UCAM e em direito contratual pela Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro - EMERJ. Defensora Dativa do Tribunal de Ética da OAB/RJ.

ABSTRACT

Death is still a taboo and many normative and regulatory aspects that affect it, such as the issue of the succession process, still cannot be discussed clearly and efficiently by the survivors involved. Especially in family business societies, the death and succession that occurred or anticipated trigger tensions and difficulties, with situations of high degree of internal dispute. An option that seems to help in this transition process is the succession business order, with the creation of corporate networks run by a holding company. The work is relevant due to the increase of family businesses that go through a succession process surrounded by problems. Together, the holding company has grown as an option to avoid a period of discussions. The objective of this work is to understand how the succession takes place in Brazil, considering the position that the family holding occupies, seeking i) understand what a family member is; ii) establish the advantages of this format; iii) and evaluate the effectiveness of this method. As a methodology, there is a critical literature review, which considers the concepts previously worked on. The research used documents with up to eleven years, available in academic reference places. The results showed that family businesses depend on a process that involves responsibility and trust, and that the holding company allows for active development by the partners and a more responsible and calm process for the succession. It is concluded that the succession process in family businesses involves legislation, business models and affectivity, and the family holding has emerged as an efficient model that can be one of the main solutions when it comes to the development and improvement of operating spaces.

Keyword: Succession; Family Holding; Planning; Estate.

INTRODUÇÃO

A morte é um tema que levanta uma série de reflexões, especialmente quando se trata de encaminhamentos. Por mais que se fuja do assunto é inevitável, em algum momento, considerar o que fazer após o fim da vida. Dentro do direito há orientação clara de que alguns passos devem ser realizados com o intuito de permitir que o legado dos que partiram seja encaminhado a contento. Bens precisam ser divididos e, em especial, no caso de sociedades empresárias familiares, é indispensável que seja escolhido um sucessor que prossiga com a atividade empresarial, não permitindo sua solução de continuidade e, por conseguinte, a perda de sua funcionalidade social.

O trabalho se mostra relevante porque as empresas familiares podem passar por processos conturbados em casos de sucessão. Em conjunto, a holding tem crescido como opção para evitar que ocorra um período de conflitos que prejudiquem o andamento do negócio. Como objetivo geral, tem-se: compreender de que forma a sucessão ocorre no Brasil, considerando a posição que a holding familiar ocupa. Como objetivos específicos, propõem-se: i) entender o que é a holding familiar; ii) estabelecer as vantagens desse formato; iii) avaliar a efetividade desse método.

Como metodologia, tem-se uma revisão bibliográfica crítica, que considera os conceitos trabalhados anteriormente. A pesquisa utilizou documentos com até onze anos, disponíveis em locais de referência acadêmica.

1. Sucessão Patrimonial

A sucessão patrimonial é um termo bastante conhecido e utilizado dentro do direito, especialmente na área patrimonial. Ela pode tanto se referir aos bens da pessoa física como da jurídica, sendo, como afirmam Santos e Glória (2016) um dos fatores essenciais para as empresas, por ser decisivo quanto aos encaminhamentos que devem ser realizados quando do falecimento de sócios controladores, administradores ou partícipes da estrutura societária. É esse processo, por exemplo, que mantém a permanência da empresa em funcionamento, garantindo, conforme as autoras relatam, a diferença entre sucesso e fracasso no que se trata em desenvolvimento. Especialmente quando se observa as empresas familiares, a decisão da sucessão patrimonial é um fator que deve ser considerado durante todo o desenvolvimento da empresa e que deve estar

observada de forma complexa, uma vez que é exatamente a questão de sucessão a responsável pela maioria das disputas que se desenvolvem.

Embora existam distintas definições, pode-se compreender o processo sucessório, segundo Ahlert e Chemin (2010), como um rito de transferência, definindo quem será o responsável por seguir com o desenvolvimento das atividades da pessoa jurídica. Os autores, também, destacam que sucessão, nesse caso, não é o mesmo que a herança, devendo os envolvidos no processo ter ciência de que se trata de processos diferentes e que não necessariamente se relacionam.

A concepção mais utilizada para que haja uma diferenciação entre sucessor e herdeiro é que o primeiro fica responsável na gerência enquanto o herdeiro fica na questão da transmissão de patrimônio. Ahlert e Chemin (2010) destacam que pode haver a combinação das figuras de herdeiro e de sucessor na mesma pessoa, mas não necessariamente isso deva ocorrer e que é preciso compreender qual o papel que se desempenha e como deve agir.

Os autores também destacam que muitos dos problemas que são observados quanto a questão de sucessão estão ligados à dificuldade de discutir questões complexas que envolvem o tema, como a morte. Outro ponto de conflito é a questão de poder que se estabelece quando se observa uma empresa familiar, uma vez que pode haver problemas familiares que atravessam esse tema. Por conta desses problemas, tem-se a relação de que há uma dificuldade em desenvolver o processo sucessório de forma mais tranquila e mais assertiva, sem a necessidade de disputas que, muitas vezes, acabam por criar um ambiente que não se torna propício para o crescimento e a continuidade das empresas.

2. Planejamento sucessório

Dentro da sucessão patrimonial, há o planejamento sucessório. Segundo Madaleno (2014), esse é um “conjunto de projeções realizadas em vida, para serem cumpridas como manifestação de um querer especial” (p.05). A proposta é, ao invés de no momento da morte a família iniciar o processo de sucessão, em vida, o planejamento de quem será o sucessor responsável, permitindo que haja um encaminhamento mais assertivo, seguindo a vontade estabelecida em vida pelo antecessor.

O autor destaca que essa proposta é voltada para a preservação tanto dos bens como dos herdeiros, que passam a contar com o conhecimento e a garantia do que está

dentro de sua expectativa. Em outras palavras, é uma forma preventiva de estabelecer de que maneira a questão de sucessão será resolvida, bem como evitar que haja disputas que poderiam ser evitadas. Essa medida também é uma maneira de evitar que reflexos negativos que esse processo possa ser entendido de forma mais efetiva para que os bens sejam encaminhados.

Pozzetti et al (2018) destacam que a sucessão é uma forma de transmissão de herança e que ela está relacionada com diversos problemas que podem ser observados nesse sentido. Os autores destacam que o planejamento ele tem como principal função evitar conflitos em diferentes sentidos, como tributários, por exemplo, pois estabelecem uma ordem a ser seguida e observada durante o processo. Vale destacar, como Pozzetti et al. (2018) também afirmam, que o processo de sucessão está prevista na Constituição Federal de 1988 e pelo Código Civil de 2002, e que tais textos legais foram responsáveis por diversas atualizações e melhorias no sentido do tema, mas que elas ainda possuem uma visão ainda restrita, uma vez que só abordam o tema de maneira superficial e quanto aos bens, sem que seja discutido outros pontos, como afetividade e peculiaridades.

Por mais que o texto legal adote um caráter mais genérico e que situações mais específicas passem a ser analisadas de forma mais contextualizada, esse é um tema que necessita de uma forma mais eficaz de debate. Os autores destacam que os avanços observados nos textos se deve a adequação para que siga as mudanças de costumes que as famílias já começaram a adotar em sua convivência e que pode ser visto nas sociedades.

Ainda sobre o planejamento sucessório, deve-se considerar que há uma necessidade de compreender que esse é um processo que envolve particularidades das empresas familiares. Gallotti e Mendonça (s/d) afirmam que apenas 30% das empresas conseguem, de forma efetiva, fazer a transferência para a segunda geração. Ao continuar a análise, percebe-se que apenas 10% fazem a transferência para a terceira geração, o que demonstra a fragilidade do processo e da necessidade de que haja um cuidado e de um planejamento por parte dos antecessores para que a empresa possa conseguir continuar.

Os autores afirmam que as gerações sucessoras não possuem preparo, o que faz com que a dilapidação do patrimônio ocorra. Esse processo poderia ser facilmente evitável se houvesse um planejamento que considerasse não apenas as necessidades do negócio, mas o empenho dos sucessores na empresa. Há uma dificuldade em

compreender qual é o papel do sucessor, que muitas vezes ou não possui interesse ou é impedido de assumir o negócio, ficando, assim, dependente de outros fatores os desdobramentos que podem ser observados nesse sentido.

Gallotti e Mendonça (s/d) destacam que o planejamento sucessório deve ser encabeçado pelo sócio majoritário, que determina, ainda em vida, quem será o responsável por assumir a empresa. O processo ocorre de forma gradual, sendo que o melhor momento a ser realizado é quando a empresa se encontra saudável e com saldo positivo. O principal foco nesse sistema não é a lealdade, mas a competência que o sucessor demonstra, em especial para continuar com a visão da empresa, mas sendo capaz de compreender a necessidade de mudança e atualização que está conectada ao momento. Os autores destacam que o sucessor deve possuir uma visão estratégica do negócio.

3. As principais ferramentas do planejamento sucessório

Para compreender quais as ferramentas, deve-se, no início, observar o que a legislação indica quanto à sucessão. O Código Civil de 2002 trouxe diversas mudanças, sendo que Madaleno (2014) destaca que em relação ao processo sucessório houve uma perda de referência com o advento do novo código. A principal mudança que pode ser relatada, e que se relaciona com a forma como as referências foram perdidas, está na mudança da figura do viúvo para herdeiro concorrente. Por conta dessa mudança, imediatamente após o texto, houve uma insegurança jurídica, que precisou ser analisada, uma vez que a herança passou a ser observada a partir de uma visão mais complexa.

Uma das ações que a justiça brasileira passou a adotar nesse sentido foi a não destinação dos bens particulares para os cônjuges que se casaram dentro do regime de separação legal e convencional de bens, evitando certos problemas e, ao mesmo tempo, garantindo que não haja uma batalha legal entre outros possíveis herdeiros. Há também a questão das pessoas que possuem um companheiro e que são amparadas pelo Código Civil, sendo que não se pode deixar de fora em relação ao Direito Sucessório, sendo que há uma divisão menor para os sobreviventes em relação aos herdeiros transversais.

Para evitar problemas, o Direito Sucessório passou, então, a dispor das ferramentas que poderiam ser acionadas pelas pessoas visando a manutenção dos bens e o encaminhamento mais tranquilo quanto à possibilidade do que se pode realizar (MADALENO, 2014).

É também preciso compreender que há mais de um tipo de sucessão prevista no Código Civil. A primeira é a que resulta da lei e é chamada de legítima. Já a segunda é resultante de testamento, que segue a última vontade da pessoa quanto a destinação para os bens. Zanette (2016) explica que a legítima segue o que está previsto no Art. 1.829 do Código Civil de 2002, que garante a divisão dos bens com os descendentes, ascendentes e cônjuges, seguindo essa ordem. A lei ainda prevê os detalhes quanto à divisão e as particularidades do que deve ser seguido, também se considerando que há detalhes específicos quanto aos formatos de casamento, por exemplo, para que seja observado e seguido.

Vale destacar que no caso da legítima deve-se considerar que não há possibilidade de alteração ou qualquer destinação que não seja a da sequência da lei. Já na testamentária, é a pessoa detentora dos bens, que os destina para quem achar de direito, sem a necessidade de que haja a obrigação de atender a determinados pontos, como atender ascendentes ou descendentes na destinação de bens. O testamento é a única forma que a pessoa possui, por lei, de quebrar a sequência que está prevista no Código quando se trata especialmente de bens de pessoas físicas. Isso vale para o caso de o testamento não atender todos os bens.

Ao excluir da citação um bem, o testamentário encaminhará que este deverá ser transmitido aos herdeiros, da forma que está previsto em lei. Quando ocorre de o testamento não atender a todo o patrimônio, acontece o denominado de sucessão mista, na qual os dois modelos passam a fazer parte do processo. A autora também deixa claro que a herança é passada imediatamente aos herdeiros, ficando apenas efetivada após o inventário ser concluído.

No entanto, é preciso destacar que há os bens jurídicos e os físicos. A lei não os diferencia quando se trata do encaminhamento, mas a transmissão hereditária de empresas possui algumas particularidades. Como visto anteriormente, na ausência de um testamento, segue-se o previsto na legislação. No entanto, como Madaleno (2014) explica, há empresas societárias que dependem de outros desdobramentos para que possa ser considerada.

Por exemplo, é possível que o contrato conte com cláusula impedindo o ingresso de herdeiros na sociedade. Também vale destacar que empresas familiares tenham caráter societário e que sigam o que não apenas está previsto em legislação como o que se determina também no contrato social da empresa a que se refere.

Ainda quanto à sucessão dentro do contexto empresarial, Gallotti e Mendonça (s/d) reforça que a sucessão empresarial se dá quando a empresa permanece em seus objetivos, mas sofre alteração em relação a sua estrutura jurídica. Ela indica a questão da necessidade de que haja um herdeiro para assumir a posição após o falecimento de um dos entes que antes faziam parte da estrutura social da empresa.

No entanto, por mais que a sequência legal e o testamento sejam as possibilidades mais utilizadas dentro desse processo, há, na verdade, outros instrumentos e possibilidades, alguns até mais interessantes quando se trata de conceber a questão da empresa familiar. Entre as possibilidades, tem-se a doação e o holding, não se excluindo outros métodos que sejam previstos na legislação ou que venham a ser inseridos mediante alterações legais. Também é preciso destacar que há a existência de casos em que não se encontra herdeiros para assumir a herança e, dessa forma, deve-se recorrer a legislação: a herança passa a ser considerada herança jacente, sendo que após o processo a ser encaminhado, haverá a destinação como domínio público.

3.1 Doação

Vargas (2014) trabalha a questão da doação e sua aplicação dentro do caráter de sucessão. O primeiro ponto que o autor expressa é que a doação é uma forma de contrato que é celebrado entre partes, sempre formal ou solene. O que se observa é que sem a sua substância, não há como celebrar a doação. Vargas (2014) ainda continua explicando que esse é o negócio jurídico, que se desenvolve na forma de um contrato que é celebrado. O autor, da mesma maneira, afirma que há uma preocupação com a substância do ato que se encontra exatamente na intenção liberal que se observa na celebração do documento a ser desenvolvido.

Nesse contexto, a forma passa a ser deixada em segundo plano para que haja outra concepção do que acontece no processo que se desenvolve na celebração do contrato de doação que ocorre nesse contexto. Vargas (2014) ainda estabelece que a doação é um ato voluntário, em que o doador cede uma parte do seu patrimônio em vida para o receptor, que passa a ser o dono expresso por lei. Na continuidade, há a necessidade de compreender que não há necessidade de uma motivação especial para que isso ocorra, uma vez que parte do dono a ação de destinar o seu patrimônio para outra pessoa. Por conta dessa celebração ser especial, sem que haja uma motivação ou

uma exigência em troca, o direito registra que a doação foi motivada por *animus donandi*, ou seja, por vontade própria, sem qualquer outra motivação (VARGAS,2014).

O autor também destaca que não há uma causa relacionada com a doação e, por isso, o contrato precisa ser firmado de forma especial, com a devida atenção, para que não perca a sua legalidade diante da lei. Mesmo que se use a motivação de *animus donandi*, ela veio para cobrir a lacuna que existia, na qual não se determinava qual era a motivação da doação. O autor destaca que nem todos os juristas consideram como válida a adoção desse instrumento para preencher a lacuna, mas que se deve analisar exatamente qual a forma que aconteceu a doação, uma vez que atos simplesmente altruístas seriam impossíveis.

Quanto a questão tributária e custas, há a gratuidade, devido a ser uma doação na qual não se espera nada e, ao mesmo tempo, haver uma diminuição do patrimônio do doador e, por outro lado, gastos poderiam fazer com que o receptor deixasse de receber a doação por conta das despesas. Há, também, uma discussão acerca dessa condição, com o debate acerca de ser ou não uma ação que deveria receber essa gratuidade, levando em conta a forma como se desenvolve e, também, por acabar sendo utilizada por pessoas para fugir de certos encargos. No entanto, esse é um tema que está previsto dentro da legislação e, por isso, não deve ser questionada diretamente a quem realiza a doação.

3.2 Testamento

Madaleno (2014) afirma que o testamento, por mais que seja uma forma de buscar encaminhar a questão da sucessão, não pode ser considerado como um instrumento de planejamento sucessório, uma vez que não há dentro da legislação uma visão desse instrumento para que seja analisado pelo prisma do regime jurídico. Em outras palavras, o autor não observa no testamento um encaminhamento legal que permita que ele possa ser considerado como um planejamento.

O autor ainda reforça que essa posição se dá por conta da necessidade de uma harmonização entre outros recursos, não funcionando de forma completa. Por conta disso, não seria um instrumento para que fosse considerado realmente um instrumento para facilitar a sucessão. No entanto, ele não deixa de ser um instrumento legal que pode ser útil no processo sucessório. Há mais de um tipo de testamento, mas todos

possuem o mesmo valor, seja público ou privado, por exemplo. Sua validade só se inicia após a morte do testamenteiro.

Sobre o processo que ocorre com o testamento, Brasilino e Daikohara (2020) afirmam que após o falecimento, há uma sequência de procedimentos que são realizados, em especial a abertura e a consideração do que foi inserido no testamento, seguindo o que se vê no Código Civil. Vale destacar que não se pode ter mais de um testamento, havendo invalidação no caso de documentos divergentes.

Além disso, há a possibilidade de se contestar o que está previsto no documento, especialmente em casos em que haja desconfiança de que houve coerção para que o testamento tenha sido realizado. Além disso, as autoras destacam que a ausência do documento demonstra a intenção da pessoa de manter os bens para seus herdeiros legais.

Há também que retomar a questão de que o testamento é uma maneira de permitir que, em empresas familiares, haja uma sucessão que seja pensada e que atenda ao desejo maior do próprio dono anterior. No entanto, esse não é o único instrumento jurídico disponível que pode ser mobilizado para que se tenha um encaminhamento mais claro e que siga não apenas a vontade dos envolvidos, mas a necessidade da empresa, que deve ser a principal preocupação na questão da sucessão.

3.3 Holding familiar

Holding familiar é uma outra opção para a sucessão e tem se tornado uma das mais buscadas em relação a empresas familiares. Bona (2018) apresenta a caracterização desse termo, que vem do inglês *to hold* e tem o sentido de manter algo. Essa não é uma opção recente no direito brasileiro, sendo que sua efetivação se deu em 1976, na instituição da Lei das Sociedades Anônimas. A definição mais simples caracteriza uma holding como duas sociedades que passam a ser relacionadas, sendo que uma delas acaba por ter um domínio sobre a outra, de forma que passa a dominar a relação. Bona (2018) afirma que essa é uma maneira econômica de se lidar com toda a questão das empresas, especialmente da sucessão, uma vez que permite que haja a participação de empresários em sociedades de forma simples.

A autora ainda afirma que esse é um modelo que permite a defesa do patrimônio, sendo voltado completamente para o interior do negócio. O foco é a produtividade sem que se perca as possibilidades de desenvolvimento que um negócio como esse pode

oferecer. A proposta é ter uma opção que possa fortalecer as empresas e que possa dar suporte para eventuais crises e outros problemas estruturais que as empresas podem enfrentar durante o desenrolar de suas ações.

Marçal (2020) destaca que para compreender melhor os limites das holdings é preciso consultar a Lei 6.404/76. Logo no seu Art. 2º, há um estabelecimento quanto à forma como o holding poder se estabelecer e se desenvolver no Brasil. Não há qualquer limitação que impeça uma empresa familiar de estabelecer uma holding com o intuito de proteger a empresa no caso da sucessão. Tanto o herdeiro pode passar a fazer parte da sociedade, criando um encadeamento já evidente de quem será o sucessor, como uma outra empresa.

Isso varia na qualidade do objetivo do negócio, que deve ser determinado pelos seus administradores. Assim, o que a autora afirma é que fica garantida a manutenção da empresa sem que haja qualquer necessidade de adentrar no Direito Sucessório. Marçal (2020) também determina que essa opção, que no começo foi vista com cuidado, passou a ser tornar uma alternativa cada vez mais atraente, especialmente por possibilitar que diferentes tipos de empresas tenham resguardados seus espaços jurídicos e suas concepções, criando uma forma de permanência que vale a melhoria contínua.

Da mesma forma, há uma preocupação com a possibilidade de multinacionais criando holdings como uma opção para controle das subsidiárias, mas essa é uma observação que deve considerar que a forma como será utilizada depende das empresas que estão envolvidas.

4. As vantagens da utilização da holding familiar no planejamento sucessório como proteção patrimonial.

Há ainda, também, muitas dúvidas quanto à possibilidade de que constituir uma holding seja realmente atrativa e compensatória. Para isso, é preciso analisar quais as vantagens que esse método possui em particular para as empresas familiares. Couto (2020) destaca que o primeiro passo é sempre constituir uma holding que atenda os objetivos e os desejos que estão conectados com o propósito da empresa.

Por isso, não se deve iniciar o processo sem ter claro o que se espera obter e de que forma isso deve ocorrer. Vale destacar que esse é um processo que precisa estar claro para todos os envolvidos, uma vez que encaminhamentos que dificultem os

objetivos provavelmente não serão benéficos. Entre as vantagens que a autora lista, há um aspecto fiscal e societário que não pode ser ignorado, uma vez que esse é um modelo bastante eclético, que consegue alcançar diferentes modelos de negócio sem que haja uma necessidade de mais preocupações. Dentro do prisma fiscal, destaca-se que esse é um formato que permite uma redução tributária, além de facilitar o retorno dos lucros.

Quanto ao aspecto societário, é possível casar objetivos em comum para se conseguir alcançar o que se almeja, sem maiores complicações e facilitando que diferentes empresas, por exemplo, consigam unir suas perspectivas de crescimento de forma simples.

Rodrigues (2019) completa destacando que uma holding constitui um tipo de sociedade único, que se afasta do que se considera sociedade em outras perspectivas do direito. No caso específico de holdings familiares, o autor destaca que em caso de qualquer disputa, todos os desdobramentos acontecem dentro do ambiente da holding, o que faz com que as decisões e os desdobramentos que podem ser avaliados nesse contexto fiquem conectados com esse espaço e com as decisões administrativas que se desenvolvem. Outro ponto que o autor destaca é que por se tratar de uma disputa que ocorre em um espaço regido pelo Direito Empresarial, são essas as regras a que estão sujeitos.

Da mesma forma, há um contrato social que estabelece questões como cotas que podem ser preenchidas. Essa passa a ser uma das maiores vantagens das holdings familiares, uma vez que esse espaço faz com que as decisões e as discussões sejam delimitadas e, ao mesmo tempo, que possam ser direcionadas de forma mais segura, sem a necessidade de um processo judicial, por exemplo.

Da mesma forma, não se pode ignorar que uma holding também direciona a discussão para o que é o melhor para a empresa, sem que haja a necessidade de considerar se um ponto ou outro está sendo favorecido nessa disputa. Outro ponto que o autor também aponta e que está relacionado diretamente com o modo de decisão que se tem nesse modelo é a possibilidade de antecipação de decisões, o que diminui o tempo em que se passa tentando encaminhar a questão.

4.1 Proteção patrimonial

Entre as diversas vantagens que uma holding familiar possui, algumas devem ser destacadas. A proteção patrimonial é a primeira delas, uma vez que é ela quem guia a decisão. Como já apontado anteriormente, no processo sucessório há a concepção de um espaço que busca evitar que o bem seja perdido devido à ausência de uma pessoa que possa assumir a sucessão.

Navarro (2021) afirma que a holding nada mais é do que uma forma de proteção patrimonial, uma vez que permite se considerar o processo de crescimento que está relacionado com o avanço da empresa ao mesmo tempo que evita que no momento da morte o negócio deixe de existir por conta da ausência de alguém que assuma sua função de administrador.

Quando se estabelece a holding, o autor destaca que o detentor do bem age já da forma que precisa ao considerar que a empresa será dividida, em um processo de cotas ou ações. Nessa partilha, cada um dos pedaços resultados é encaminhado para uma parcela da família, uma pessoa ou uma empresa, a depender de quais são os objetivos. Navarro (2021) também deixa claro que o processo é complexo e busca atingir a complexidade de todos os espaços, uma vez que o detentor do bem pode conversar e compreender como melhor repartir, além de indicar quais são os processos que devem ser adotados para o momento da sua sucessão.

O autor também destaca que a concepção de holding familiar é considerando que todas as cotas serão direcionadas para a família, que passa a ter o controle da empresa. No entanto, não se pode desconsiderar que uma holding tem formatos diferentes que devem ser observados e que cabe aos seus detentores determinar qual é o melhor formato. Há também a preocupação que essa seja uma medida que evite desdobramentos complexos, como processos e disputas litigiosas, e por conta disso, a divisão deve ser pensada estrategicamente.

Loeblein (2017) traz a concepção de que uma holding apresenta inúmeros benefícios para os seus detentores, sendo que é preciso avaliar o que deve ser considerado em cada caso individual. O autor argumenta que a estrutura da holding é bastante adaptativa, podendo ser considerada como uma reprodução da própria estrutura familiar. É importante considerar que se deve ter como principal encabeçamento a questão da forma como o controle será exercido dentro desse contexto, uma vez que ele

é um dos principais pontos de desenvolvimento e de consideração quando se tem o objetivo de uma holding no sentido de proteção e desenvolvimento da empresa familiar.

Também deve-se considerar que os pontos de pressão a serem desenvolvidos nesse espaço de sociedade são voltados para a compreensão de que uma empresa familiar precisa de uma estrutura forte para que possa efetivamente continuar a se desenvolver independente do que aconteça com os sócios. Por conta disso, não se pode ignorar que a divisão deve seguir uma estrutura que faça sentido quando se pensa na manutenção da empresa e, com isso, é preciso também entender que não basta apenas contar com sócios, mas sim, é preciso ter ao seu lado um administrador preparado para encaminhar a empresa.

4.2 Eficiência tributária

Outro fator bastante atrativo é a eficiência tributária que está relacionada à holding. Como já citado anteriormente, essa é uma forma de sociedade que conta com alguns benefícios do ponto de vista fiscal. Santos e Glória (2016) afirmam que a Contabilidade Tributária é uma área importante dentro não só do planejamento tributário de uma empresa, mas também, de uma concepção de como se deve desenvolver os encaminhamentos dos negócios a serem pensados.

Assim, quando uma empresa não possui dados contábeis regulares, há uma dificuldade em acompanhar a evolução da empresa e, ao mesmo tempo, de compreender quais os caminhos que devem ser seguidos. Por outro lado, contar com uma sociedade pode ser uma solução não apenas em termos de registros, que passam a ser organizados de forma mais consistente, como em caráter do desenvolvimento de determinados pontos tributários no geral.

Bianchini (2014) vai além dos fatores que envolvem a presença de uma holding e entra na questão da sucessão. O autor destaca que quando se tem o processo de sucessão, há uma série de fatores que levam a incidência de impostos e outros tributos que fazem com que esse seja um processo bastante dispendioso para os herdeiros, além de, muitas vezes, a situação em que se encontra a empresa não faz com que seja viável passar por todos os gastos.

Por isso, o planejamento também leva em consideração quais as custas e como se deve realizar esse encaminhamento, visando garantir que os herdeiros tenham condição de praticar todo o trâmite. Em termos tributários, observa-se que as holdings

familiares evitam que sejam gastas quantias para que se possa transferir a posse. Por já serem uma sociedade, e por contarem com todos os encaminhamentos previstos em contrato e na legislação específica, diminui-se a necessidade de outros encaminhamentos e gastos.

As custas diminuem, mesmo que ainda fiquem alguns pontos que precisam ser trabalhados. além disso, o autor também destaca que muitos dos custos que seriam dos herdeiros para o encaminhamento da empresa acabam por serem de responsabilidade agora da empresa, que assume o papel de transferência e de consideração dos novos desdobramentos. Da mesma forma, não se pode ignorar que esse processo se relaciona com um espaço de crescimento que pode ser verificado, em especial, que deve ser caracterizado a partir da observação de que há um processo mais complexo na relação tributária.

4.3 Diminuição dos litígios familiares

Por fim, tem-se um dos principais pontos que atraem as empresas familiares para uma holding: a diminuição dos litígios. Em um processo de sucessão, como já mencionado, deve-se observar a determinação legal que garante aos herdeiros a divisão, salvo em casos de testamento. No entanto, muitas vezes, esse encaminhamento não permite que os envolvidos tenham a destinação esperada, criando embates familiares custosos e, ao mesmo tempo, longos.

Muitas famílias até mesmo perdem contato por conta da questão sucessória. Milhomem (2018) destaca que a holding é uma possibilidade para que se evite esse caminho, uma vez que não é preciso de determinação testamentária para que o sucessor seja escolhido e, ao mesmo tempo, garante que a família tenha conhecimento de quem é o escolhido para a posição.

A autora destaca que em casos em que há disputas, o próprio holding oferece um espaço para que sejam resolvidas, não necessitando de um litígio. destaca-se que nesse sistema disputa familiares e outros problemas não influenciam, fazendo com que cada um dos envolvidos acaba por precisar separar problemas familiares de questões relativas à administração da empresa. Outro ponto que a autora aborda é que a holding possui uma equipe jurídica que pode auxiliar os familiares a compreender a situação e, ao mesmo tempo, a encaminhar a questão de forma mais efetiva, diminuindo os atritos que são ocasionados por desconhecimento.

Nunes (2020) também segue a mesma avaliação, afirmando que não há espaço nas holdings para disputas e desavenças familiares de nenhum tipo. As empresas que se constituem nesse formato dependem de um encaminhamento que considera não apenas as possibilidades jurídicas a serem adotadas, mas também, a forma como todos os processos dependem da confiança que se deposita na empresa. Em especial, não se pode deixar de lado uma consideração de que esse é um modelo que permite um desenvolvimento ativo por parte dos sócios e, por isso, devido ao conhecimento que possuem da empresa e de sua situação, acabam por estarem em uma posição mais receptiva quanto ao encaminhamento da sucessão.

Considerações Finais

O processo de sucessão em empresas familiares envolve diversos pontos, como a legislação, modelos de negócios e a afetividade. Como visto, os autores buscam apresentar não apenas quais as opções legais, mas de que forma tais opções podem ser utilizadas para que haja um espaço de evolução e para que se garanta o mínimo de desconforto no processo. Entre as opções disponíveis está o holding familiar, que tem despontado como um modelo eficiente e que pode ser uma das principais soluções quando se trata de desenvolvimento e melhoria de espaços de atuação.

Tem-se uma série de trabalhos que fazem uma ponte com o que se busca efetivar quanto a compreensão do Direito Sucessório quanto a holding. No entanto, observa-se que esse é um modelo que se assemelha mais a um processo de Direito Empresarial, uma vez que sua estrutura está conectada a esse espaço de desenvolvimento e não a uma consideração de exatidão dos desdobramentos cíveis. Por conta disso, toda a estrutura que possui, com contrato específico, por exemplo, garante que esse modelo seja adequado para resolver impasses de sucessão sem que haja maiores problemáticas. vale destacar que o principal ponto a ser pensado e desenvolvido nesse sentido é a divisão prévia, encabeçada pelo dono do bem, que já encaminha o processo de sucessão.

O presente trabalho conseguiu atingir os objetivos propostos. Observa-se que o holding é um tema que vem crescendo em relevância e que deve ser considerado cada vez mais nas pesquisas que são realizadas, especialmente em trabalhos em campo para avaliar a efetividade real desse modelo dentro de um processo sucessório. Destaca-se, também, que por mais que haja uma quantidade de trabalhos acerca do tema, há ainda espaço para novas abordagens, que devem ser propostas.

Para encaminhamentos futuros, além de um trabalho em campo, propõe-se um estudo comparativo para estabelecer as diferenças entre os métodos sucessórios disponíveis. Também é preciso avaliar de forma mais complexa a questão tributária e como ela pode ser compreendida, em especial no comparativo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AHLERT, Lucildo; CHEMIN, Beatris Francisca. A sucessão patrimonial na agricultura familiar. **Revista Estudo & Debate**, v. 17, n. 1, 2010.

BIANCHINI, Julian, et al. Holding como ferramenta de sucessão patrimonial: um estudo sob o ponto de vista da assessoria contábil. **Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace**, 2014, 5.2.

BRASILINO, Fábio Ricardo Rodrigues; DOS SANTOS CAMILO, Maria Eduarda; DAIKOHARA, Isabela Akemi Marcussi. As empresas familiares enquanto instrumento de sucessão e a tutela do bem jurídico empresarial. **ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA-ISSN 21-76-8498**, v. 16, n. 16, 2020.

DE BONA, Gleicimir Lucia. **Holding: planejamento sucessório familiar**. 2018.

GALLOTTI, C.; MENDONÇA, R. Planejamento sucessório empresarial com foco na proteção patrimonial. **Revista Matiz Online** 2017

LOEBLEIN, Tiago. **A holding familiar como instrumento de proteção patrimonial e planejamento sucessório e tributário**. 2017.

MADALENO, Rolf. Planejamento sucessório. **Revista IBDFAM: Famílias e Sucessões**, 2014.

MARÇAL, Alba Karoline Matos. HOLDING FAMILIAR: uma alternativa de planejamento tributário e sucessório. Caderno de Administração. **Revista da Faculdade de Administração da FEA**, 2020, 1.14.

MILHOMEM, Liz Paula Correa. **Os impactos tributários sobre a herança com a utilização da empresa Holding Familiar**. 2018. 14 f. Trabalho de Conclusão de Curso

(Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Mato Grosso, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Cuiabá, 2018.

NAVARRO, Saulo Igor Porto. **Holding familiar como instrumento do planejamento sucessório e proteção patrimonial.** 2021.

NUNES, Sofia Diniz Maia Silva. **Holding como instrumento de reestruturação societária em empresas familiares.** 2020. 21f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito), Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2020.

PEREIRA, Antonio Carlos Soares et al. Desconstrução do mito e sucessão do fundador em empresas familiares. **Revista de Administração Contemporânea,** v. 17, n. 5, p. 518-535, 2013.[Acessado 14 junho 2021] disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1415-65552013000500002>>. Epub 16 Set 2013. ISSN 1982-7849. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552013000500002>.

POZZETTI, Valmir César et al. PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO: UMA ABORDAGEM TRIBUTÁRIA E EMPRESARIAL. **Revista Jurídica,** v. 4, n. 53, p. 324-352, 2018.324-352.

RODRIGUES, Vinicius dos Santos. **Planejamento sucessório na holding familiar: um estudo a partir do sistema jurídico brasileiro.** 2019.

SANTOS, Tayane Soares dos; GLÓRIA, Clarissa Nunes. **Efeitos tributários na sucessão patrimonial: um estudo de caso.** 2016.

SANTOS, Tayane Soares dos; GLÓRIA, Clarissa Nunes. **Efeitos tributários na sucessão patrimonial: um estudo de caso.** 2016.

VARGAS, Pedro Paulo de Siqueira. **O contrato de doação como instrumento de planejamento sucessório no direito civil brasileiro.** 2014. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

ZANETTE, Jéssica Studzinski. **Sucessão patrimonial e de gestão nas empresas familiares e a contribuição da governança corporativa.** 2016.