

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

MARIANA FACCIO BALTAZAR RODRIGUES

**O PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO EM EMPRESAS FAMILIARES POR MEIO DE
*HOLDING***

CURITIBA

2018

MARIANA FACCIO BALTAZAR RODRIGUES

**O PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO EM EMPRESAS FAMILIARES POR MEIO DE
*HOLDING***

Artigo apresentado à disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II - Direito Privado, como requisito parcial à conclusão do Curso de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof. Dra. Marcia Carla Pereira Ribeiro

CURITIBA

2018

TERMO DE APROVAÇÃO

MARIANA FACCIO BALTAZAR RODRIGUES

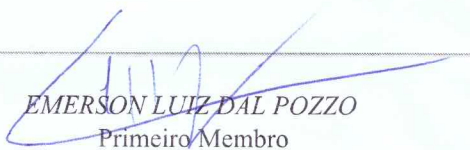
O PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO EM EMPRESAS FAMILIARES POR MEIO DE HOLDING

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:



MÁRCIA CARLA PEREIRA RIBEIRO
Orientador

Coorientador



EMERSON LUIZ DAL POZZO
Primeiro Membro



GIOVANI RIBEIRO RODRIGUES ALVES - Direito
Privado
Segundo Membro

RESUMO

Nas de empresas familiares a sucessão é um ponto crítico, não podendo ser decidida somente no inventário ou partilha. A segunda geração herda uma sociedade construída, devendo se preparar para a condição de sócio que irá assumir, havendo necessidade da acomodação das expectativas e dos receios individuais. Sendo assim, é imprescindível criar um ambiente corporativo no qual os familiares se sintam seguros em sua condição de sócios. A sucessão empresarial é um processo complexo que contempla por um lado a transmissão de capital e por outro a transmissão de poder. Os meios mais utilizados para a sucessão são o testamento, doações e as holdings, estas visam a concentração do patrimônio familiar, eis que detém a participação societária de outra ou de outras sociedades e, desta forma, separa operação e controle e isola os conflitos familiares da empresa. A *holding* não é um tipo societário, mas sim o objeto, qual seja, participação em outras sociedades, podendo adotar o tipo societário que considerar mais adequado, sendo as sociedades limitada e anônima as mais aplicadas na prática. Os sócios podem realizar um contrato entre si, que traga regras de atuação societária, apartado do contrato social ou do estatuto, o denominado acordo de sócios ou acordo de quotistas, que pode ser útil na determinação de meios de atuação da família perante a empresa. A jurisprudência tem tratado a *holding* familiar como um grupamento de pessoas que detém participações societárias conjuntamente, de forma que os problemas familiares não ficam totalmente afastados da atividade empresarial, da forma pretendida.

Palavras chave: *holding* familiar; empresa familiar; planejamento sucessório

ABSTRACT

In family businesses succession is a critical point which cannot be decided only on inventory or the partition of assets. The second generation inherits a built society, having to prepare itself for the condition of partner that it will undertake, making it necessary to accommodate the expectations and the individual fears. Therefore, it is essential to create a corporate environment in which family members feel secure in their partnership. Business succession is a complex process that contemplates, on one hand, the transmission of capital and, on the other, the transmission of power. The most used ways for succession are the will, donations and the creation of holding companies, these aiming at the concentration of the family patrimony, since they hold the corporate participation of another or other societies and, in this way, separate operation and control and isolate family conflicts from the company. The holding company is not a corporate type, but rather the object, that is, participation in other companies, being able to adopt the corporate type that it considers most appropriate, with limited and anonymous companies being the most applied in practice. It is legally possible for the partners to enter into a contract among themselves, all or some of them, which include rules of corporate action, separate from the articles of association or the bylaws. The jurisprudence has treated the family holding company as a group of people who holds stakes jointly, so that family problems are not totally removed from business activity in the way intended.

Key words: family holding company; family businesses; businesses succession

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 SUCESSÃO EM EMPRESAS FAMILIARES	6
2.1 Conceito de Empresa Familiar	6
2.2 A sucessão em empresas familiares	8
3 PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO	13
3.1 Patrimônio empresarial e as relações familiares	14
3.2 Constituição de <i>holding</i>	17
3.1.1 Sociedade Limitada.....	20
3.1.2 Sociedade Anônima	21
3.1.3 Acordos parassociais	23
4. ASPECTOS RELEVANTES DA JURISPRUDÊNCIA DO STJ.....	24
5. CONCLUSÃO	27
REFERÊNCIAS.....	29

1 INTRODUÇÃO

No Brasil grande parte das empresas são familiares e, portanto, possuem um papel importante na economia nacional, mas esse tipo de empresa costuma enfrentar grandes problemas quando se trata de continuidade dos negócios após o afastamento do fundador.

Neste sentido a técnica jurídica pode prestar um grande auxílio, provendo soluções adequadas às especificidades de determinado negócio, sendo um dos métodos utilizados a formação de uma (ou mais) *holding(s)* que concentra o patrimônio e/ou negócios da família.

O presente trabalho busca explorar as possíveis aplicações das *holdings* na sucessão empresarial familiar. Sendo assim, tem por problema de pesquisa *como a criação de holdings pode auxiliar o planejamento sucessório em empresas familiares*.

Para tanto, inicialmente são apresentados aspectos da sucessão em empresas familiares, na sequência como se dá o planejamento sucessório e a constituição de *holdings* e por fim são analisadas algumas questões jurisprudenciais relevantes.

2 SUCESSÃO EM EMPRESAS FAMILIARES

O presente tópico vai delinear a questão da sucessão em empresas familiares, para tanto inicialmente será definido o conceito de empresa familiar e na sequência os problemas enfrentados quando ocorre a sucessão.

2.1 Conceito de Empresa Familiar

A discussão acerca de empresas familiares tem diversas acepções, para a ciência da administração a expressão "empresa familiar" pode ser definida pela inter-relação e combinação complexa de dois sistemas sociais: a família e a gestão¹, ou

¹ DAVEL, Eduardo; COLBARI, Antônia. **Organizações familiares**: por uma introdução a sua tradição, contemporaneidade e multidisciplinaridade. O&S, v. 7, n. 18. Mai/Ago 2000. Disponível em:

ainda definida a partir da sucessão, ou seja, no momento que a segunda geração assume a propriedade e gestão. Neste sentido o quadro abaixo sistematiza a questão do nível de envolvimento possível da família com a gestão dos negócios.

Integralmente Familiar	<ul style="list-style-type: none"> Quando o controle e todos os postos de trabalho são ocupados por pessoas da mesma família (IBGE, 2001).
Gestão Familiar	<ul style="list-style-type: none"> Quando a família exerce efetivamente a gestão da empresa, simultaneamente à presença de não familiares nos diferentes postos de trabalho.
Gestão Influenciada	<ul style="list-style-type: none"> Empresas em que a gestão é influenciada pela família, independente da ocupação ou não de cargos na empresa. Organizações em que os familiares ocupam postos estratégicos de forma isolada, ou em sistema misto (família e profissionais de mercado).
Controle Familiar	<ul style="list-style-type: none"> Empresas cujas ações ou cotas são de propriedade exclusiva da família. Empresas em que a maioria das ações ou cotas é de propriedade da família (controle acionário).
Gestão Profissional	<ul style="list-style-type: none"> Empresas em que a família detém a propriedade, mas a gestão é desempenhada por profissionais de mercado.

Figura 1: Definições de Empresas Familiares²

No âmbito da técnica jurídica, faz-se necessário diferenciar os conceitos de empresa e sociedade. O primeiro refere-se à atividade desenvolvida³ e o empresário é o titular dessa atividade, o qual pode ser pessoa física ou jurídica. Ao passo que as sociedades empresárias podem ser definidas como organizações econômicas, constituídas por mais de uma pessoa, dotadas de personalidade jurídica e patrimônio próprio para a produção de bens ou serviços.⁴

Sendo assim, seria mais correta a utilização da expressão “sociedade familiar”, eis que se trata-se da organização econômica e não da atividade desenvolvida, porém a jurisprudência utiliza a expressão empresa familiar para designar estas sociedades.⁵

<<http://www.spell.org.br/documentos/ver/22731/organizacoes-familiares--por-uma-introducao-a-sua-tradicao--contemporaneidade-e-multidisciplinaridade/i/pt-br>> Acesso em 15 jan. 2018. p. 48/49.

² OLIVEIRA, Luis Gustavo Miranda; SILVA, Georgina Alves Vieira da. Sucessão em uma empresa familiar: valores, racionalidade e dilemas. **R. Adm. Faces Journal Belo Horizonte**, Belo Horizonte, v.II, p.28-42, abr/jun 2012. p.30.

³ Nos termos do Código Civil “Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.”

⁴ BERTOLDI, Marcelo M; RIBEIRO, Marcia Carla Pereira. **Curso avançado de direito comercial**. 6.ed. rev. atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016, p. 160.

⁵ Conforme os seguintes exemplos:

Nas mais diferentes definições, um aspecto central que chama atenção nas empresas familiares, é que as decisões são tomadas com base na personalidade e tradição, e não necessariamente nas melhores práticas administrativas de gestão. Nesse sentido, “empresa familiar” pode ser definida como “sociedade empresária composta e controlada por pessoas unidas por vínculos familiares”⁶. O controle, portanto, é o aspecto central da caracterização, podendo ele estar concentrado em uma ou poucas famílias.

A sucessão no controle dos negócios é um ponto crítico quando se pensa na longevidade de empresas familiares e que não deve ser decidida na partilha do inventário⁷, numa situação ideal vai ser um processo com prévio planejamento que ocorre ainda sob a gestão do fundador.

2.2 A sucessão em empresas familiares

Não se pode dissociar a família da gestão da empresa, e deve ser considerado que a família é um vínculo afetivo, emocional e cultural, com conflitos a ela inerentes. Uma sucessão prolongada pode acarretar em processo decisório lento, disputa pelo poder e surgimento de facções em disputas.

AGRAVO INTERNO NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. CIVIL. BEM DE FAMÍLIA. IMPENHORABILIDADE. NÃO RECONHECIMENTO. **EMPRESA FAMILIAR**. PESSOA JURÍDICA. DÍVIDA EM PROL DA FAMÍLIA. SÚMULA Nº 568/STJ. INVERSÃO DO JULGADO. AFASTAMENTO DO PROVEITO FAMILIAR. REEXAME DE PROVAS. (AgInt no AREsp 1106676/SP, Rel. Ministro RICARDO VILLAS BÔAS CUEVA, TERCEIRA TURMA, julgado em 12/12/2017, DJe 02/02/2018) (grifo meu).

AGRAVO INTERNO NOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. ALIMENTOS. EX-CÔNJUGES. EXCEPCIONALIDADE. OBRIGAÇÃO COM TERMO CERTO. AÇÃO DE EXONERAÇÃO JULGADA PROCEDENTE. ALIMENTANDA QUE TRABALHA EM **EMPRESA FAMILIAR** E AUFERE RENDA DOS BENS PARTILHADOS QUANDO DA SEPARAÇÃO. TESE DO RECURSO ESPECIAL QUE DEMANDA REEXAME DE CONTEXTO FÁTICO E PROBATÓRIO DOS AUTOS. ÓBICE CONTIDO NA SÚMULA Nº 7/STJ. AGRAVO INTERNO PROVIDO.

(AgInt nos EDcl no AREsp 679.175/SP, Rel. Ministro RAUL ARAÚJO, Rel. p/ Acórdão Ministra MARIA ISABEL GALLOTTI, QUARTA TURMA, julgado em 07/03/2017, DJe 18/04/2017) (grifo meu).

⁶ PIMENTA, Eduardo Goulart; ABREU, Maíra Leitoguinhas de Lima. Conceituação jurídica da empresa familiar. In: COELHO, Fábio Ulhoa; FÉRES, Marcelo Andrade (coords.). **Empresa familiar: estudos jurídicos**. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 53.

⁷ LODI, João Bosco. **Sucessão e conflito na empresa familiar**. São Paulo: Pioneira, 1987.

Para pensar os desafios da sucessão, faz-se necessário antes entender o desenvolvimento da empresa familiar⁸, que ocorre a partir de três eixos, conforme se verifica na figura abaixo:

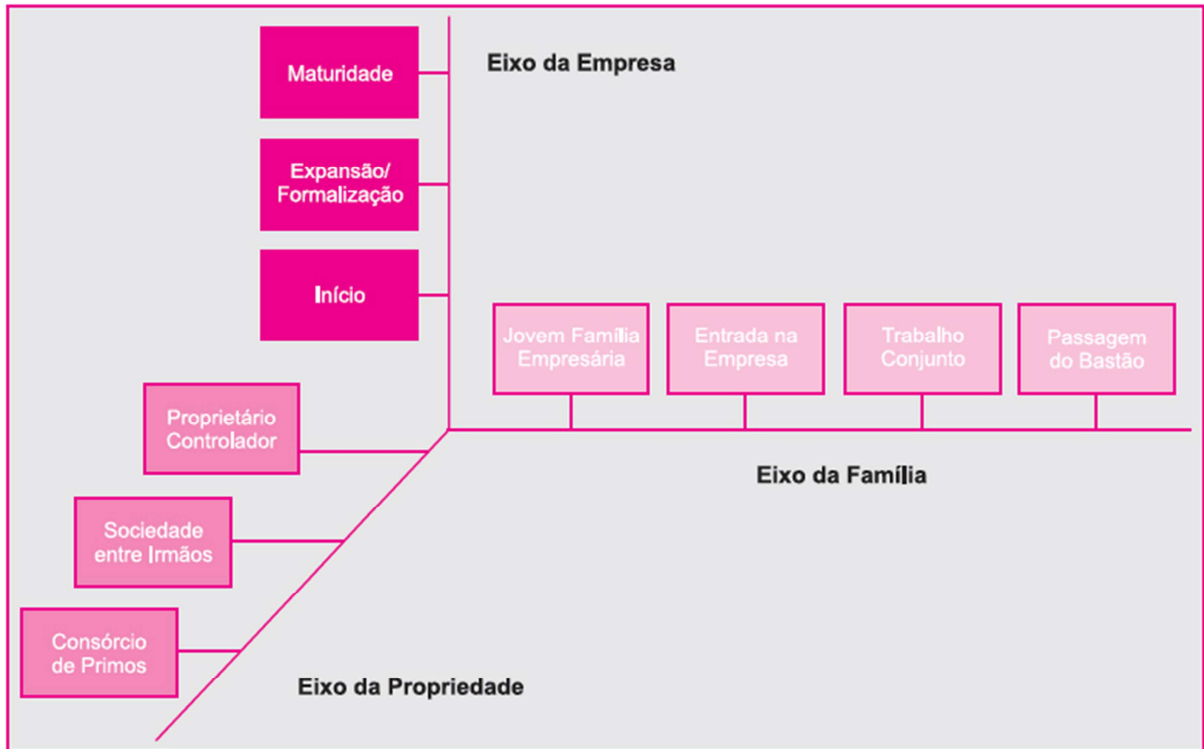


Figura 2: O modelo tridimensional de desenvolvimento da empresa familiar⁹

No eixo da propriedade, verifica-se que o patrimônio se pulveriza com a sucessão, eis que o patrimônio que antes pertencia a um proprietário ou um casal, passa a ser dividido por todos aqueles que tem direito sobre ele. A cada mudança de propriedade ocorrem outras correspondentes, nas dinâmicas da empresa e da família.

O eixo de desenvolvimento da família acompanha o ciclo de desenvolvimento do núcleo familiar, porém as famílias vão ao longo do tempo aumentando sua complexidade e há mais de um ciclo familiar se desenvolvendo ao mesmo tempo. Aqui é importante determinar e controlar a participação da família na gestão da empresa, eis que o número de pessoas cresce em progressão geométrica, sendo muito difícil acomodar essa quantidade de pessoas no comando da empresa.

⁸ GERSICK, Kelin E (et. al). **De geração para geração: ciclos de vida da empresa familiar**. 2. ed. São Paulo: Negócio Editora, c1997. p. 17.

⁹ GERSICK, Kelin E (et. al), op. cit. p. 18.

O desenvolvimento da empresa na figura acima é descrito em três fases: início, expansão e maturidade. A este modelo João Bosco Lodi¹⁰ acrescenta um quarto, que é o declínio:

- a) *fundação*: a gênese da empresa, havendo forte identificação do fundador com a empresa, a ponto de, em alguns casos, serem figuras indissociáveis e extremamente difícil a profissionalização;
- b) *crescimento*: depende do talento do executivo principal, é um momento no qual a velocidade do crescimento pode esconder problemas estruturais;
- c) *apogeu*: a empresa navega quase por inércia, neste momento seriam necessárias decisões estratégicas e/ou diversificação dos negócios, porém a principal fonte criativa dos negócios, o fundador, encontra-se num momento de declínio pessoal. Nesse momento crítico usualmente inicia-se o processo de sucessão; e
- d) *declínio*: a capacidade de recuperar o crescimento da empresa depende diretamente de quem foi escolhido.

A sucessão da primeira para a segunda geração é marcado por uma transformação de sociedade do trabalho para uma sociedade de capital, eis que os sócios vão herdar uma sociedade construída, na medida em que não foram parte de sua fundação, e desta forma não serão “donos” da mesma forma que a primeira geração¹¹.

Flores e Grisci¹², ao analisarem sucessores e sucedidos, colocam como grande dilema a falta de transparência do processo, sendo raras as conversas em família acerca do tema e em muitos casos ausência de um plano ou cronograma formalmente definido para tanto. Os sucessores ficam num limbo, com dificuldade de definir seu próprio futuro profissional. Outra questão que se apresenta é a

¹⁰ LODI, João Bosco. **Sucessão e conflito na empresa familiar**. São Paulo: Pioneira, 1987.

¹¹ BERNHOEFT, Renato. **Como criar, manter e sair de uma sociedade familiar** (sem brigar). 4. ed. São Paulo: Editora Senac, 2005.

¹² FLORES JR., José Elias; GRISCI, Carmem Ligia lochins. Dilemas de pais e filhos no processo sucessório de empresas familiares. **Rev. Adm. (São Paulo)**, São Paulo, v. 47, n. 2, p. 325-337, June 2012. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072012000200012&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 05 mar. 2018. <http://dx.doi.org/10.5700/rausp1042>. p. 330/331.

legitimidade que o sucessor tem para assumir esse controle, tanto perante o chefe da família quanto aos demais *stakeholders* da empresa.

O sucedido se apresenta em uma situação complexa na condição de enquanto chefe da família e empresário, desejando o melhor para a empresa e para a família, o que nem sempre é convergente. O sucedido tem também um vínculo afetivo com os negócios, e isso causa um sofrimento pessoal, sentimento de ser “deixado pra trás” e acaba adiando a decisão¹³.

A sucessão em empresas familiares muitas vezes leva a um declínio no desempenho porque os líderes frequentemente escolhem membros da família de forma equivocada, mesmo que a escolha tente minimizar as preferências pessoais, ainda sim existe um forte *bias*, pelo qual os membros da família sempre são considerados como se possuíssem uma melhor qualificação¹⁴ do que um profissional externo.

A falta de critérios objetivos e que considerem a capacitação e perfil do sucessor dificulta a profissionalização da gestão, que é uma das etapas mais importantes da sucessão, e que não necessariamente exclui os membros da família. Porém, exigirá que estes sejam preparados para o papel que irão assumir, seja de gestor ou de sócio¹⁵.

A solução para os problemas familiares deve considerar o comando que antes era único e claro, passando para colegiado, como funcionará e se a condução irá contemplar o interesse de todos.

A sucessão empresarial é um processo complexo que contempla por um lado a transmissão de capital, envolvendo o regime de casamento, a redação do testamento e valoração dos bens, e por outro a transmissão de poder, ou seja, o arranjo societário, que pode envolver a criação de uma *holding* para controle do grupo, a transferência de ações, manter entendimentos entre os grupos acionários

¹³ FLORES JR., José Elias; GRISCI, Carmem Ligia lochins, op. cit.

¹⁴ LIU, Chengwei; EUBANKS, Dawn L.; CHATER, Nick. The weakness of strong ties: Sampling bias, social ties, and nepotism in family business succession. **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 26, n. 3, p.419-435, jun. 2015. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.02.007>. p. 309

¹⁵ VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; BONFIM, Gabrielle Cristina Menezes Ferreira. Governança corporativa nas empresas familiares: profissionalização da administração e viabilidade na implantação de planos jurídico-sucessórios eficientes. **Revista de Direito Empresarial**, v. 14/2016, p.73-91, mar-abr/ 2016. p. 7.

ou realizar doações, ou ainda alterações societárias como a cisão de empresas, fusões ou aquisição de ações.¹⁶

Neste ambiente o desenho societário é de grande importância. Segundo Renato Bernhoeft “as sociedades familiares na sua maioria fracassam não pela incapacidade ou incompetência da gestão. São derrotadas muito mais por problemas societários não compreendidos e também não resolvidos”¹⁷.

Para a escolha do modelo societário é necessário ter os seguintes objetivos¹⁸:

- a) administrar a separação entre os interesses da família/propriedade/empresa;
- b) fixar a missão do coletivo (sociedade), procurando viabilizar a sobrevivência da empresa e a realização/satisfação pessoal/profissional dos sócios;
- c) controlar a pulverização da sociedade;
- d) contemplar a perspectiva dos sócios na gestão e fora dela¹⁹; e
- e) qualificar três tipos de acionistas: a preparação deve ter dois eixos, sendo um a perpetuação do negócio e outro a satisfação pessoal e realização profissional, sempre tendo em mente que o negócio não é a única opção profissional. Assim o herdeiro tem três alternativas: herdeiro-acionista, que se mantém informado e acompanha os negócios apenas na condição de acionista, sem o exercício da gestão; herdeiro-conselheiro, caso tenha se optado pela criação de um conselho de sócios que serve de elo entre os sócios e os gestores; e herdeiro-gestor, que é aquele que de forma profissional e planejada vai gerir os negócios.

¹⁶ ROSSATO NETO, Félix João; CAVEDON, Neusa Rolita. Empresas familiares: desfilando seus processos sucessórios. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, p. 01-16, Dec. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512004000300007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 18 out. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512004000300007>. p. 3/4.

¹⁷ BERNHOEFT, Renato. **Como criar, manter e sair de uma sociedade familiar** (sem brigar). 4. ed. São Paulo: Editora Senac, 2005. p. 48.

¹⁸ Ibid, p. 54-63.

¹⁹ Neste sentido o autor exemplifica que algumas sociedades européias aliam a necessidade de qualificação para exercício de cargos na empresa com a existência de um fundo que concede empréstimos aos herdeiros para que iniciem seus próprios negócios. Desta forma, estes podem buscar opções fora da empresa sem sair da sociedade.

3 PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO

Leone²⁰ (at. al), ao analisar os conflitos acerca da sucessão, descreve que os meios para sucessão mais utilizados são o testamento, como forma de dividir o patrimônio de forma diversa da prevista em lei, o que usualmente causa conflitos entre os herdeiros; doações que asseguram aos herdeiros o poder acionário da empresa, o que também pode gerar conflitos, eis que o escolhido nem sempre tem a preparação adequada para assumir o cargo e as *holdings*, como uma solução técnica jurídica, que congrega o patrimônio, mas não tem o condão de evitar os conflitos ou solucioná-los.

Podem também ser criados fundos de investimentos fechados que concentram o patrimônio da família e do qual os herdeiros seriam cotistas, sendo a gestão será feita conforme o regulamento deste fundo. Os fundos de investimentos são definidos na Instrução Normativa 409 da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) no art. 2º como “uma comunhão de recursos, constituída sob a forma de condomínio, destinado à aplicação em ativos financeiros, observadas as disposições desta Instrução.”²¹.

Os fundos possuem algumas características peculiares, devem necessariamente ser administrados por pessoa jurídica, devidamente autorizada a prestar serviço de gestão de carteira. No exercício desta função o administrador deverá seguir integralmente as disposições do regulamento do fundo.

A constituição de fundo depende de autorização da CVM e está sujeita a regulamentações impostas por esta autarquia. A gestão será necessariamente impessoal, o que pode se mostrar um importante mecanismo para fins sucessórios.²²

Planejamento e organização são essenciais ao processo de sucessão, que não pode ser tratado como um evento único e, enquanto alguns conflitos podem ser evitados, outros ocorrerão como algo inerente ao processo, porém os mecanismos

²⁰ LEONE, N. M. C. P. G.; SILVA, A. B.; FERNANDES, C. B. Sucessão: como transformar o duelo em dueto. **Revista de Administração**, v. 31, n. 3, 1996, p. 76-81. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18486/sucessao--como-transformar-o-duelo-em-dueto>. Acesso em 10 fev. 2018. p. 78.

²¹ COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. Instrução CVM 409. Disponível em: <Instrução CVM 409>. Acesso em 20 set. 2018

²² CARVALHO, Mário Tavernard Martins de, op. cit. p. 461/462.

de solução de conflitos devem ser pensados e implantados em momento antecedente.

Um instrumento que pode ser utilizado para orientar a conduta da família em relação à empresa é o protocolo ou pacto de família que passa a orientar a família em relação empresa e ao contrário.²³

Devendo, no mínimo, regular as seguintes matérias: “a) valores e princípios; b) as funções dos membros da família em relação à empresa; c) órgãos de governo; d) solução de conflitos; e) vinculação e desvinculação dos membros da família na empresa; e f) plano de retirada do fundador e eleição do sucessor”.²⁴

O protocolo é, do ponto de vista jurídico, na maioria das vezes, apenas uma carta de intenções que tem como objetos: gestão, propriedade e família, ou seja, cabe a parte honrá-lo não existindo meios jurídicos de coação. O protocolo é um documento inaugural, sendo necessário projetar os instrumentos jurídicos necessários, convenientes e adequados a partir dele.²⁵

Parte importante do protocolo de família costuma ser transportado para um acordo de acionistas ou acordo de sócios, o que é melhor detalhado no tópico 3.1.3. Pode incluir também cessões ou participações societárias, com ou sem a instituição do usufruto, e ainda pode preconizar a criação de uma holding.

3.1 Patrimônio empresarial e as relações familiares

O planejamento sucessório deve considerar as limitações legais, impostas principalmente pelo direito de família, para o qual onde os direitos são em regra intransmissíveis, irrenunciáveis, irrevogáveis e indisponíveis. Tais regramentos são de grande importância para o planejamento sucessório, pois podem inviabilizar a implementação.²⁶

²³ FÉRES; Marcelo Andrade. Protocolo ou pacto de família: a estabilização das relações e expectativas na empresa familiar. In: COELHO, Fábio Ulhoa; FÉRES, Marcelo Andrade (coords.). **Empresa familiar: estudos jurídicos**. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 335.

²⁴ Ibid, p. 342.

²⁵ Ibid, p. 343.

²⁶ CARVALHO, Mário Tavernard Martins de. Planejamento sucessório no âmbito da empresa familiar. In: COELHO, Fábio Ulhoa; FÉRES, Marcelo Andrade (coords.). **Empresa familiar: estudos jurídicos**. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 450/451.

Dentre as principais questões estão o regime de casamento, herança legítima, sociedade entre cônjuges ou conviventes.

O regime de casamento ou a união estável impactam diretamente, na medida em que se sujeitam ao regime jurídico aplicado aos bens e direitos (presentes e futuros) dos cônjuges ou conviventes. Esse regime pode decorrer de autonomia da vontade ou de previsão expressa no código. Há ainda a possibilidade de realização de um pacto antenupcial ou de um contrato de união estável que poderão definir regras diferenciadas dos regimes comuns previstos na legislação. A escolha do regime impõe limites e permite identificar a participação de cada cônjuge ou convivente no patrimônio do casal.

É importante considerar também que é permitido pelo ordenamento que cônjuges formem sociedade entre si, exceto os que sejam casados sob o regime de comunhão universal de bens ou separação obrigatória²⁷.

O acordo de convivência consiste em “um instrumento pelo qual os sujeitos de uma união estável promovem regulamentações quanto aos reflexos da relação”²⁸, destarte tem implicações em efeitos pessoais e patrimoniais. Tal negócio pode ser realizado quando da existência da união estável ou antes, ficando neste caso condicionado ao evento futuro do efetivo convívio afetivo.

Este acordo pode ser feito por instrumento público ou particular, desde que escrito e claro quanto à expressão da vontade das partes. Entretanto há divergência quanto ao efeito perante terceiros, sendo que parte da doutrina entende que o registro no cartório de títulos e documentos tem o condão de produzir efeitos perante terceiros e parte entende que não tem este efeito.²⁹

Os conviventes podem criar um regime de bens, até mesmo híbrido, decorrente de uma mescla entre os regimes de bens existentes na lei com um regramento peculiar e interessante para a situação concreta.

²⁷ Código Civil: Art. 977. Faculta-se aos cônjuges contratar sociedade, entre si ou com terceiros, desde que não tenham casado no regime da comunhão universal de bens, ou no da separação obrigatória.

²⁸ NEVES, Rubia Carneiro. Meios protetivos da dissipação do patrimônio empresarial por algumas relações de família: cláusula de incomunicabilidade, acordo de convivência e pacto antenupcial. In: COELHO, Fábio Ulhoa; FÉRES, Marcelo Andrade (coords.). Empresa familiar: estudos jurídicos. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 365.

²⁹ Ibid.

Quando a opção se dá pelo casamento, pode ser realizado o pacto antenupcial que deve ser feito por escritura pública e sua eficácia fica condicionada à celebração do casamento, devendo o pacto constar do próprio assentamento do casamento.³⁰

O pacto é instrumento que pode ser utilizado para a proteção do patrimônio presente e futuro dos nubentes, inclusive o patrimônio empresarial, podendo dispor expressamente acerca da titularidade exclusiva sobre quotas ou ações e os dividendos destas decorrentes.

O efeito perante terceiros do pacto depende de averbação na Junta Comercial do estado em que a empresa está em funcionamento, nos termos do artigo 979 do Código Civil.³¹

No que diz respeito à transmissão *causa mortis* de bens, o sistema adotado pelo Código Civil preconiza que o testador somente poderá dispor de metade do seu patrimônio caso existam herdeiros necessários³², ou seja, apenas 50% da herança é considerada disponível, de forma que, ao realizar o planejamento, a outra metade do patrimônio somente poderá ser utilizada em favor dos herdeiros necessários. Deve ser considerada ainda a restrição do art. 1.848 do Código Civil, que define que “salvo se houver justa causa, declarada no testamento, não pode o testador estabelecer cláusula de inalienabilidade, impenhorabilidade, e de incomunicabilidade, sobre os bens da legítima”, o que, por analogia, se aplicaria à doação considerada como antecipação da legítima.³³

Se a transmissão ocorrer *inter vivos* por meio da doação, esta não poderá exceder o montante que o doador poderia dispor em testamento, devendo ser observada também a renda ou bens suficientes para a subsistência do doador, ou seja, não se pode realizar doações, ainda que em favor dos herdeiros necessários,

³⁰ Ibid, p. 368/369.

³¹ Código Civil: Art. 979. Além de no Registro Civil, serão arquivados e averbados, no Registro Público de Empresas Mercantis, os pactos e declarações antenupciais do empresário, o título de doação, herança, ou legado, de bens clausulados de incomunicabilidade ou inalienabilidade.

³² Código Civil: Art. 1.789. Havendo herdeiros necessários, o testador só poderá dispor da metade da herança.

³³ CARVALHO, Mário Tavernard Martins de, op. cit. p.453/454

em montante que prejudique a subsistência do doador, conforme disciplina o código civil³⁴.

Por meio da doação o ascendente pode transferir a propriedade de seus bens aos herdeiros considerando os interesses e perfis de cada um, mantendo para si o direito de administrar, usar e perceber os frutos, ou seja, por meio de usufruto.

O usufruto pode recair sobre bens móveis ou imóveis³⁵ e, destarte, pode incidir sobre cotas de fundos de investimento ou de sociedades limitadas e também sobre ações de sociedade anônima.

A doação permite, como regra, além da inserção do usufruto, a utilização de cláusulas de inalienabilidade, impenhorabilidade, incomunicabilidade e reversibilidade, o que pode ser muito útil para a proteção do patrimônio familiar.³⁶

3.2 Constituição de *holding*

O planejamento sucessório deve sempre considerar os interesses e necessidades específicos, não há uma solução única e pronta *a priori*, mas sim uma solução que se adequa às necessidades de cada família e de cada empresa. Em alguns casos é vantajosa a constituição de uma estrutura societária que controle os bens e direitos e/ou atividades negociais. Neste aspecto é que se utilizam as denominadas *holdings*, que não configuram um tipo societário, mas sim uma pessoa jurídica que é titular de determinados bens e direitos³⁷.

³⁴ Código Civil: Art. 548. É nula a doação de todos os bens sem reserva de parte, ou renda suficiente para a subsistência do doador.

Art. 549. Nula é também a doação quanto à parte que exceder à de que o doador, no momento da liberalidade, poderia dispor em testamento.

³⁵ Código Civil: Art. 1.390. O usufruto pode recair em um ou mais bens, móveis ou imóveis, em um patrimônio inteiro, ou parte deste, abrangendo-lhe, no todo ou em parte, os frutos e utilidades.

³⁶ CARVALHO, Mário Tavernard Martins de, op. cit. p. 456.

³⁷ ROSSATO NETO, Félix João; CAVEDON, Neusa Rolita. Empresas familiares: desfilando seus processos sucessórios. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, p. 01-16, Dec. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512004000300007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 18 out. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512004000300007>. p. 8.

A alocação do patrimônio familiar para a integralização de uma *holding* impacta não só as relações familiares, mas essencialmente o direito de propriedade das pessoas envolvidas.³⁸

Nesse sentido, é de extrema importância que as instâncias societárias atuem com transparência e sempre considerando que em verdade administram patrimônio de terceiros.

Quando os familiares são colocados na condição de sócios há uma demanda de acomodação das expectativas e dos receios individuais, ou seja, é imprescindível criar um ambiente corporativo no qual os familiares se sintam seguros em sua condição de sócios, na qual exista uma convivência harmônica entre controladores e não controladores, bem como exista transparência nas relações, dando legitimidade para as atividades negociais, as estratégias, as políticas empresariais, considerando que o administrador societário administra coisa alheia: a sociedade pertence aos sócios.³⁹

A *holding* é uma ferramenta administrativa que permite a preservação de valores familiares, voltada a lucratividade e produtividade da empresa, possibilita que embates pessoais e nocivos perturbem o bom andamento da atividade.⁴⁰

Isto porque separa operação e controle, de forma a que empresa fique inteiramente dedicada ao seu objeto social, ou seja, o operacional, passando o controle à *holding*, isto facilita também a diversificação das atividades da empresa. Permite uma equidistância entre os conflitos e as atividades da empresa, de forma a que os conflitos sejam administrados pela *holding*. Favorece ainda a sucessão e a profissionalização da direção, eis que estabelece critérios objetivos para tal processo.⁴¹

³⁸ MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. **Empresas familiares**: o papel do advogado na administração, sucessão e prevenção de conflitos entre sócios. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 141.

³⁹ MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. **Empresas familiares**: o papel do advogado na administração, sucessão e prevenção de conflitos entre sócios. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 151-152.

⁴⁰ LODI, Edna Pires; LODI, João Bosco. **Holding**. 4. ed. rev e atual. São Paulo: Cengage Learning, 2011. p. 7.

⁴¹ *Ibid.* p. 47-48.

Gladston Mamede⁴² define *holding* como “uma sociedade que detém participação societária em outra ou de outras sociedades, tenha sido constituída exclusivamente para isso (*sociedade de participação*) ou não (*holding mista*)”.

As *holdings* subdividem-se em⁴³:

- a) *holding* pura: que se trata de uma sociedade de participação, não desenvolve atividade operacional, sendo sua renda proveniente apenas da distribuição de lucros e juros sobre capital próprio pagos pelas sociedades nas quais tem participação;
- b) *holding de controle*: constituída para deter o controle societário de outra ou outras sociedades;
- c) *holding de participação*: detém participação em outras sociedades, sem ter o intuito de controlá-las;
- d) *holding de administração*: constituída para centralizar a administração de outras sociedades;
- e) *holding mista*: tem o objetivo de realizar determinada atividade, mas também detém participação relevante em outras sociedades;
- f) *holding patrimonial*: constituída com o intuito de ser proprietária de determinado patrimônio;
- g) *holding imobiliária*: tem o propósito de ser proprietária de imóveis, inclusive para fins de locação.

A conversão dos valores e interesses compartilhados pelos familiares em instrumentos formais, como Acordos de Sócios e regulamentos, contribui para a estabilidade e a segurança nas relações entre familiares.⁴⁴

A constituição de estruturas de propriedade que segmentam o capital das *holdings* empresariais e das *holdings* patrimoniais facilita a separação entre a propriedade da empresa e a propriedade das ações dos membros da família,

⁴² MAMEDE, Gladston. **Holding familiar e suas vantagens**: planejamento jurídico e econômico do patrimônio e da sucessão familiar. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 10.

⁴³ Ibid, p. 10-12.

⁴⁴ OLIVEIRA, Luis Gustavo Miranda; SILVA, Georgina Alves Vieira da. Sucessão em uma empresa familiar: valores, racionalidade e dilemas. **R. Adm. Faces Journal Belo Horizonte**, Belo Horizonte, v.II , p.28-42, abr/jun 2012. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/8063/sucessao-em-uma-empresa-familiar--valores--racionalidades-e-dilemas>> Acesso em 25 fev. 2018. p. 41

podendo funcionar como estruturas de suporte para segregar o conflito e preservar a empresa das questões familiares.⁴⁵

A *holding* não é um tipo societário, mas sim o objeto, qual seja, participação em outras sociedades, podendo adotar o tipo societário que considerar mais adequado. Neste sentido, serão tratados nos próximos tópicos as sociedades limitada e anônima, por serem as mais aplicadas na prática.

3.1.1 Sociedade Limitada

É um dos tipos mais comuns para a constituição de *holdings*, podendo ser simples ou empresária, sendo que a escolha entre elas deve considerar que a sociedade simples é registrada em cartórios de títulos e documentos, ao passo que a empresária na Junta Comercial, sendo que esta possui maior controle e interferência nos atos constitutivos. Deve ser considerado ainda que as sociedades simples não se sujeitam a recuperação judicial e falência e em caso de dificuldades econômicas se sujeitará ao regime de insolvência civil, que tem um tratamento jurídico diferenciado no Código de Processo Civil.⁴⁶

A vantagem da utilização da sociedade limitada é a limitação da responsabilidade dos sócios ao valor de suas quotas, mas todos respondem solidariamente pela integralização do capital social.⁴⁷

Neste tipo societário há uma facilidade para a transferência de quotas entre os sócios e para terceiros, o que pode ser resolvido por meio de cláusulas no contrato social que prevejam quórums diversos do legal para a cessão de quotas.

⁴⁵ OLIVEIRA, Janete Lara de; ALBUQUERQUE, Ana Luiza; PEREIRA, Rafael Diogo. Governança, Sucessão e Profissionalização em uma empresa familiar: (re)arranjando o lugar da família multigeracional. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 14, n. 43, p.176-192, 2012. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/7788/governanca--sucessao-e-profissionalizacao-em-uma-empresa-familiar---re-arranjando-o-lugar-da-familia-multigeracional>> Acesso em 20 fev. 2018. p. 189

⁴⁶ Situação que ainda é regulada pelo Código de Processo Civil de 1973, o que pode ser percebido a partir da leitura do Art. 1.052 do Código de Processo Civil vigente.
"Art. 1.052. Até a edição de lei específica, as execuções contra devedor insolvente, em curso ou que venham a ser propostas, permanecem reguladas pelo Livro II, Título IV, da Lei no 5.869, de 11 de janeiro de 1973."

⁴⁷ MAMEDE, Gladston. **Holding familiar e suas vantagens**: planejamento jurídico e econômico do patrimônio e da sucessão familiar. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 25.

Devem ainda ser observados os quóruns de deliberação previstos na lei, mas que podem ser majorados pelo contrato social, entretanto os referidos quóruns não podem ser diminuídos.

Sociedades Limitadas	
Matérias que dependem da deliberação dos sócios nas sociedades	
Matéria	Quórum de aprovação
Aprovação das contas da administração	Maioria dos presentes
Designação dos administradores, quando feita em ato separado	Mais da metade do capital social
Destituição de administrador que seja sócio e tenha sido nomeado por meio de cláusula do contrato social	2/3 do capital social
Destituição de administrador que não seja sócio ou de sócio nomeado por documento em apartado	Mais da metade do capital social
Destituição dos administradores	Mais da metade do capital social
Modo de remuneração dos administradores, quando não estabelecido no contrato social	Mais da metade do capital social
Modificação do contrato social	75% do capital social
Incorporação, fusão e dissolução da sociedade, ou a cessação do estado de liquidação	75% do capital social
Nomeação e a destituição dos liquidantes e o julgamento das suas contas	Maioria dos presentes
Pedido de recuperação da empresa ²	Mais da metade do capital social
Outras matérias previstas pelo contrato social	Quórum previsto pelo contrato social

Figura 4: Quóruns de deliberação nas sociedades limitadas⁴⁸

3.1.2 Sociedade Anônima

Na sociedade anônima o capital é dividido em ações e os acionistas têm responsabilidade limitada à realização das respectivas ações. Por imposição legal será sempre empresária, independente da atividade exercida.

A sociedade anônima sempre tem um conselho fiscal, mas cabe ao estatuto dispor se seu funcionamento será permanente ou eventual.

⁴⁸ MAMEDE, Gladston. **Holding familiar e suas vantagens**: planejamento jurídico e econômico do patrimônio e da sucessão familiar. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 28.

A sociedade anônima aberta pode negociar ações e outros títulos na bolsa de valores, mediante registro e autorização da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), que regula este mercado, dispondo sobre informações que a companhia deve divulgar ao público, relatórios de administração e demonstrações financeiras, padrões de contabilidade, relatórios e pareceres de auditorias independentes, divulgação de fatos relevantes ocorridos nos negócios e muito mais.

O poder da CVM de fiscalização inclui a faculdade de examinar e extrair cópias dos registros contábeis, livros ou documentos, intimar pessoas para prestar informações (como contadores, auditores independentes, consultores e analistas no mercado de valores mobiliários).

As sociedades anônimas fechadas, por outro lado, não podem realizar a venda de ações e outros títulos no mercado.

Há aqui uma maior facilidade nas transações das ações, não havendo necessidade de alteração dos atos constitutivos para a substituição do acionista, apenas registro no livro de registro de ações nominais.

As sociedades anônimas tem um custo de manutenção maior, na medida em que a Lei exige a publicação de diversos atos sociais, e estas possuem elevado custo, como as publicações necessárias para a convocação para assembleia.

Ante o exposto, verifica-se que uma sociedade anônima aberta seria pouco viável para uma *holding* familiar eis que a lógica destas sociedades é a concentração e preservação do patrimônio familiar⁴⁹. A maior facilidade de transação de participações societárias tem um sentido oposto a isso, facilitando o ingresso e saída da sociedade, não apenas para membros da família como também para terceiros.

Por outro lado, poderia ser utilizada para uma *holding* que concentrasse as atividades operacionais do grupo, inclusive como forma de se capitalizar, pelo aumento do capital com a emissão de novas ações ou ainda de debêntures.

⁴⁹ MAMEDE, Gladston. **Holding familiar e suas vantagens**: planejamento jurídico e econômico do patrimônio e da sucessão familiar. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 106.

3.1.3 Acordos parassociais

É juridicamente possível que os sócios realizem um contrato entre si, todos ou alguns, que traga regras de atuação societária, apartado do contrato social ou do estatuto. Não há uma forma legalmente obrigatória. Podem ser simples, prevendo uma cláusula apenas, como a preferência entre os acordantes na transferência de quotas ou ações, assim como podem ser complexas, prevendo obrigações e faculdades diversas, até procedimentos executórios, podendo mesmo reger o controle da sociedade. Podem eleger foro para a solução de conflitos ainda que diverso da sede social e do foro de eleição que conste do ato constitutivo. Podem definir mecanismos para voto uniforme (voto conjunto, combinado), inclusive limitando as matérias a que se aplica ou envolver todas as matérias, assim como podem trazer cláusula de arbitragem.⁵⁰

Isto porque, tais acordos têm por objeto direito disponível que se encontra na esfera de uma discricionariedade privada dos sócios. Porém, não podem ultrapassar os parâmetros de boa-fé e da probidade⁵¹ eis que são contratos e, assim, submetem-se às regras gerais do direito obrigacional e do direito dos contratos, da mesma forma em que também estão submetidos ao direito societário.⁵²

Esses acordos podem ser do tipo acordo de acionista (nas sociedades anônimas) ou acordo de quotistas (nas limitadas), porém em ambos os casos não há uma forma legalmente definida.

Tais acordos *a priori* não possuiria efeitos perante terceiros, mas traz plenos efeitos perante os sócios que contrataram. Para que produzam efeitos perante terceiros o acordo de sócios deve ser arquivado nas companhias.

Quanto ao acordo de quotista há a possibilidade do arquivamento na Junta Comercial, conforme se depreende da leitura da resulta da Lei 8.934/94⁵³, sendo que a vantagem do registro é que o acordo passa a ter efeito perante terceiros.⁵⁴

⁵⁰ MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. Empresas familiares: o papel do advogado na administração, sucessão e prevenção de conflitos entre sócios. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 32

⁵¹ Ibid. p. 31.

⁵² Ibid. p. 36.

⁵³ No art. 1º, I da Lei 8.934 de 1994, verifica-se que o Registro Público de Empresas Mercantis tem por finalidade: "dar garantia, publicidade, autenticidade, segurança e eficácia aos atos jurídicos das empresas mercantis, submetidos a registro na forma desta lei"

O acordo devidamente arquivado, não deverá ser computado voto em infração ao acordo. Se um acordante estiver ausente na assembleia ou reunião de administração da companhia, qualquer outro partícipe do acordo, devidamente arquivado, terá o direito de votar com as ações pertencentes ao acionista ausente ou omissor.⁵⁵

Nas sociedades familiares pode ser um instrumento auxiliar para que se estabeleçam regras não apenas para o controle e administração da empresa, como também para que se estabeleça um ambiente de boa convivência⁵⁶.

Há ainda a possibilidade de se estabelecer regimentos internos, códigos de governança corporativa, código de ética societária, manual de reuniões ou assembleia, ou outros pactos parassociais, que criem regras, válidas e eficazes entre os envolvidos, que não precisam ser publicadas e, portanto, podem tratar de temas mais delicados. Sendo uma ferramenta útil para as empresas familiares, podem tratar de assuntos como regras de sucessão, requisitos mínimos para a contratação de parentes para postos na empresa.

Existe inclusive a possibilidade de se realizar um protocolo familiar, como um compromisso moral dos familiares que serve também como uma orientação para as novas gerações: um rol de preceitos comportamentais que define a excelência do agir societário e, conseqüentemente, do agir empresarial.⁵⁷

4. ASPECTOS RELEVANTES DA JURISPRUDÊNCIA DO STJ

Este capítulo apresenta uma pesquisa jurisprudencial que foi realizada na ferramenta de busca de jurisprudência do site do Superior Tribunal de Justiça, a partir dos termos *empresa familiar*; *holding familiar* e *holding*. Dos resultados foram excluídos aqueles que se referiam a matérias de direito penal; administrativo e

Art. 2º Os atos das firmas mercantis individuais e das sociedades mercantis serão arquivados no Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins, **independentemente de seu objeto**, salvo as exceções previstas em lei. (grifo meu).

⁵⁴ MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. Empresas familiares: o papel do advogado na administração, sucessão e prevenção de conflitos entre sócios. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 36.

⁵⁵ Art. 118 da Lei 6.404 de 1976 "Os acordos de acionistas, sobre a compra e venda de suas ações, preferência para adquiri-las, exercício do direito a voto, ou do poder de controle deverão ser observados pela companhia quando arquivados na sua sede."

⁵⁶ Ibid. p. 31.

⁵⁷ Ibid. p. 170.

processual civil, concentrando-se na análise dos acórdãos referentes a questões de direito societário que se amoldam ao tema do trabalho.

O papel desempenhado pela *holding* e sua relação com as demais empresas familiares que integram o grupo foi analisado em dois casos em destaque. Nos dois casos nos quais havia sido feita uma operação de sucessão familiar com a criação da *holding* e posterior doação de suas quotas para os herdeiros, com a instituição de usufruto e administração da empresa para o donatário, decidiu-se que o nu proprietário tem legitimidade para contestar a venda de participação societária que era de propriedade da *holding*, entendendo-se que havia o interesse jurídico e econômico do nu proprietário.⁵⁸

Nesse mesmo sentido, decidiu-se pela legitimidade daquele que detém participação na *holding* para exigir a prestação de contas e exibição de livros das controladas, na qualidade de sócio indireto. Entendeu-se que a confiança deve

⁵⁸ COMERCIAL, CIVIL E PROCESSO CIVIL. USUFRUTO. CONSERVAÇÃO DA COISA. DEVER DO USUFRUTUÁRIO. NULIDADE. SIMULAÇÃO. LEGITIMIDADE. TERCEIRO INTERESSADO. REQUISITOS. OPERAÇÃO SOCIETÁRIA. ANULAÇÃO. LEGITIMIDADE. CONDIÇÕES DA AÇÃO. ANÁLISE. TEORIA DA ASSERÇÃO. APLICABILIDADE. DISPOSITIVOS LEGAIS ANALISADOS: ARTS. 168 DO CC/02; E 3º, 6º E 267, VI, DO CPC.

1. Ação ajuizada em 26.01.2012. Recurso especial concluso ao gabinete da Relatora em 10.12.2013.
 2. Recurso especial que discute a legitimidade do nu-proprietário de quotas sociais de holding familiar para pleitear a anulação de ato societário praticado por empresa pertencente ao grupo econômico, sob a alegação de ter sido vítima de simulação tendente ao esvaziamento do seu patrimônio pessoal.
 3. O usufruto - direito real transitório de fruir temporariamente de bem alheio como se proprietário fosse - pressupõe a obrigação de preservar a substância da coisa, sem qualquer influência modificativa na sua propriedade, cabendo ao usufrutuário a conservação da coisa como *bonus pater familias*, restituindo-a no mesmo estado em que a recebeu.
 4. As nulidades decorrentes de simulação podem ser suscitadas por qualquer interessado, assim entendido como aquele que mantenha frente ao responsável pelo ato nulo uma relação jurídica ou uma situação jurídica que venha a sofrer uma lesão ou ameaça de lesão em virtude do ato questionado.
 5. Ainda que, como regra, a legitimidade para contestar operações internas da sociedade seja dos sócios, não de ser excepcionadas situações nas quais terceiros estejam sendo diretamente afetados, exatamente como ocorre na espécie, em que a administração da sócia majoritária, uma holding familiar, é exercida por usufrutuário, fazendo com que os nu-proprietários das quotas tenham interesse jurídico e econômico em contestar a prática de atos que estejam modificando a substância da coisa dada em usufruto, no caso pela diluição da participação da própria holding familiar em empresa por ela controlada.
 6. As condições da ação, entre elas a legitimidade *ad causam*, devem ser avaliadas *in status assertionis*, limitando-se ao exame do que está descrito na petição inicial, não cabendo ao Juiz, nesse momento, aprofundar-se em sua análise, sob pena de exercer um juízo de mérito.
 7. Recurso especial provido.
- (REsp 1424617/RJ, Rel. Ministra NANCY ANDRIGHI, TERCEIRA TURMA, julgado em 06/05/2014, DJe 16/06/2014)
- Da mesma forma foi decidido no AgRg no Ag 39.452/SP, Rel. Ministro SÁLVIO DE FIGUEIREDO TEIXEIRA, QUARTA TURMA, julgado em 08/02/1994, DJ 28/03/1994, p. 6329.

imperar também entre os sócios da *holding* e as empresas controladas, eis que aquela busca justamente concentrar o patrimônio da família.⁵⁹

Em outro precedente, decidiu-se que os sócios da *holding* tem legitimidade para pedir a anulação da assembleia das controladas, pois, em última instância,

⁵⁹ RECURSOS ESPECIAIS. AÇÃO CAUTELAR DE EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS SOCIETÁRIOS. SÓCIA COTISTA. SOCIEDADE LIMITADA. PARTICIPAÇÃO EM SOCIEDADES AS QUAIS INTEGRAM COMO SÓCIAS MAJORITÁRIAS O QUADRO SOCIAL DE OUTRAS. HOLDING FAMILIAR. DOCUMENTOS COMUNS EM VIRTUDE DAS RELAÇÕES JURÍDICAS COLIGADAS. PRINCÍPIO DA CONFIANÇA. MANUTENÇÃO DA AFFECTIO SOCIETATIS. OBSERVÂNCIA DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA PRESERVAÇÃO DA EMPRESA. MULTA COMINATÓRIA. IMPOSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO EM SEDE DE AÇÃO CAUTELAR DE EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS. SÚMULA 372/STJ.

1. Não há falar em violação ao art. 535 do CPC se o acórdão recorrido, julgando integralmente a causa, deu aos dispositivos de regência a interpretação que, sob sua ótica, se coaduna com a espécie, não caracterizando omissão ou ofensa à legislação infraconstitucional o resultado diferente do pretendido pela parte.

2. No presente caso, cinge-se a controvérsia em saber se a participação indireta tem o condão de conferir à sócia cotista da holding familiar - que participa como sócia majoritária do quadro social de outras empresas -, o direito de pedir a exibição de documentos que a lei confere aos sócios destas últimas.

3. No grupo de empresas de que cuidam os presentes autos, a primeira recorrente é sócia de quatro holdings familiares que - possuindo quase a totalidade das quotas das demais empresas do grupo-, deixam de ser apenas depositárias de participações societárias, assumindo papel primordial de governo de toda a organização.

4. Sobreleva, aqui, para além da questão do "sócio direto", o interesse em se verem exibidos documentos que, em virtude de relações jurídicas coligadas, são comuns às partes.

5. A existência da relação jurídica entre as empresas controladas e as holdings familiares está intimamente relacionada com o liame jurídico entre estas e a recorrente, defluindo-se daí interesses diretos e indiretos sobre todas as sociedades empresariais do grupo, uma vez que o aviltamento do patrimônio das sociedades controladas acarretará, conseqüentemente, o esvaziamento do patrimônio das sociedades controladoras, da qual a recorrente integra diretamente o quadro social.

6. Sob a ótica de que, in casu, a personalidade jurídica no grupo de empresas deve ser tomada dentro da realidade maior da junção das empresas componentes, e não no seu aspecto meramente formal, a confiança que deve reinar entre os sócios da empresa também deve imperar no relacionamento entre os sócios da holding e as empresas coligadas, constituindo-se em um dos pilares da affectio societatis.

7. Ao impedir-se o acesso da recorrente aos documentos das empresas coligadas apenas com fundamento em uma interpretação restritiva dos arts. 1.020 e 1.021 do Código Civil e do art. 844, II, do CPC corre-se o risco de instaurar-se, ou arrefecer-se, um clima de beligerância entre os sócios da holding, comprometendo a existência da affectio societatis e, em última análise, atuando contra os princípios da confiança e da preservação da empresa.

8. "Na ação de exibição de documentos, não cabe a aplicação de multa cominatória." Súmula 372/STJ.

9. Recurso especial de Regina Maria Souza de Oliveira e outro PARCIALMENTE PROVIDO e recursos especiais de Única Participações Ltda e outras e José Fonseca de Oliveira e outros PROVIDOS para afastar a incidência da multa cominatória imposta.

(REsp 1223733/RJ, Rel. Ministro LUIS FELIPE SALOMÃO, QUARTA TURMA, julgado em 07/04/2011, DJe 04/05/2011)

Da mesma forma foi decidido no REsp 125.400/RJ, Rel. Ministro BARROS MONTEIRO, QUARTA TURMA, julgado em 20/04/1999, DJ 28/06/1999.

todas as empresas pertencem à família e teriam sido constituídas por conveniências administrativas, contábeis e fiscais.⁶⁰

Sobre a dissolução parcial de uma holding, mesmo se tratando de sociedade anônima, o aspecto familiar foi elemento destacado para a conclusão.⁶¹

Ante o exposto verifica-se que a jurisprudência tem relativa familiaridade com a constituição de *holding* familiar como um instrumento utilizado para fins de organização e planejamento sucessório.

5. CONCLUSÃO

O planejamento sucessório em empresas familiares tem dois eixos a serem considerados: a transferência de patrimônio e de controle da empresa. A formação de uma *holding* busca justamente separar a operação e o controle, de forma a que as demais empresas do grupo possam concentrar atenções em sua atividade operacional, delegando-se o controle à *holding*. Essa estratégia visa a que os conflitos familiares sejam administrados no âmbito da controladora e não influenciem as atividades operacionais, além de facilitar nos aspectos sucessórios e de profissionalização. Especialmente quando a criação da *holding* é acompanhada do estabelecimento de critérios objetivos para o processo sucessório.

⁶⁰ COMERCIAL. PROCESSUAL CIVIL. SOCIEDADES POR AÇÕES. ASSEMBLEIAS SEM CONVOCAÇÃO. SUSPENSÃO DOS SEUS EFEITOS. CAUTELAR. A SUSPENSÃO CAUTELAR DOS EFEITOS DE ASSEMBLEIAS DE SOCIEDADES POR AÇÕES, POR BASEADA NOS PRESSUPOSTOS AUTORIZATIVOS, VERIFICADOS MEDIANTE INTERPRETAÇÃO DO ESTATUTO DA "HOLDING", A RESPEITO DA SUA REPRESENTATIVIDADE, NÃO CABE SER REVISTA EM RECURSO ESPECIAL (SUMULA 05/STJ). (REsp 39.264/RS, Rel. Ministro DIAS TRINDADE, QUARTA TURMA, julgado em 25/10/1993, DJ 29/11/1993, p. 25893)

⁶¹ DIREITO COMERCIAL. SOCIEDADE ANÔNIMA. GRUPO FAMILIAR. INEXISTÊNCIA DE LUCROS E DE DISTRIBUIÇÃO DE DIVIDENDOS HÁ VÁRIOS ANOS. DISSOLUÇÃO PARCIAL. SÓCIOS MINORITÁRIOS. POSSIBILIDADE.

Pelas peculiaridades da espécie, em que o elemento preponderante, quando do recrutamento dos sócios, para a constituição da sociedade anônima envolvendo pequeno grupo familiar, foi a afeição pessoal que reinava entre eles, a quebra da *affectio societatis* conjugada à inexistência de lucros e de distribuição de dividendos, por longos anos, pode se constituir em elemento ensejador da dissolução parcial da sociedade, pois seria injusto manter o acionista prisioneiro da sociedade, com seu investimento improdutivo, na expressão de Rubens Requião.

O princípio da preservação da sociedade e de sua utilidade social afasta a dissolução integral da sociedade anônima, conduzindo à dissolução parcial.

Recurso parcialmente conhecido, mas improvido.

(REsp 111.294/PR, Rel. Ministro BARROS MONTEIRO, Rel. p/ Acórdão Ministro CESAR ASFOR ROCHA, QUARTA TURMA, julgado em 19/09/2000, DJ 28/05/2001, p. 161).

A jurisprudência trazida ao trabalho, por seu turno, demonstra que existem questões que são desafios a este processo, inclusive ao admitir consequências extraordinários para posição de usufruto ou de legitimidade processual em razão do aspecto familiar, afastando-se alguns dos efeitos que estariam associados à existência da *holding*.

O fato da constituição da holding produzir impactos em relação ao controle das empresas do grupo faz com que haja uma necessidade de atuação profissional e transparente dos gestores da holding. Estes devem considerar que a sociedade holding e as demais que compõem o grupo pertencem aos sócios e, portanto, o gestor administra coisa alheia.

Conforme se verifica na análise dos acórdãos, especialmente em relação às holdings familiares, o Poder Judiciário tem atuado em favor dos sócios indiretos, dando-lhes direito de acesso a informação acerca das sociedades controladas.

Por outro lado, os impactos da constituição de uma holding familiar em seu aspecto ordenação da propriedade também é um ponto de conflitos, eis que a jurisprudência admite a dissolução parcial, além de reconhecer a legitimidade do nu proprietário de questionar a venda de participações da *holding*, considerando seu interesse na manutenção do patrimônio.

A jurisprudência tem tratado a *holding* familiar como um grupamento de pessoas que detém participações societárias conjuntamente, de forma que os problemas familiares não ficam totalmente afastados da atividade empresarial, da forma pretendida quando da sua formação.

Por fim, o planejamento sucessório devem considerar também questões de natureza tributária que envolvem as operações necessárias à formação da *holding*, mas que fogem ao escopo do presente trabalho.

REFERÊNCIAS

BERNHOEFT, Renato. **Como criar, manter e sair de uma sociedade familiar** (sem brigar). 4. ed. São Paulo: Editora Senac, 2005.

BERTOLDI, Marcelo M; RIBEIRO, Marcia Carla Pereira. **Curso avançado de direito comercial**. 6.ed. rev. atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016, p. 160.

BERTUCCI, Janete Lara de Oliveira et al. Mecanismos de governança e processos de sucessão: um estudo sobre a influência dos elementos da governança corporativa na orientação do processo sucessório em uma empresa familiar. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 11, n. 31, p.152-167, 2009.

BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em 25 mar. 2018.

BRASIL. Código de Processo Civil. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm> Acesso em 17 out. 2018.

BRASIL. Lei nº 6.404 de 15 de dezembro de 1976. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm> Acesso em 17 out. 2018.

BRASIL. Lei nº 8.934 de 18 de novembro de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm> Acesso em 20 out. 2018.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. Instrução CVM 409. Disponível em: <Instrução CVM 409>. Acesso em 20 set. 2018

CARVALHO, Mário Tavernard Martins de. Planejamento sucessório no âmbito da empresa familiar. In: COELHO, Fábio Ulhoa; FÉRES, Marcelo Andrade (coords.). **Empresa familiar: estudos jurídicos**. São Paulo: Saraiva, 2014.

DAVEL, Eduardo; COLBARI, Antônia. **Organizações familiares: por uma introdução a sua tradição, contemporaneidade e multidisciplinaridade**. O&S, v.

7, n. 18. Mai/Ago 2000. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/22731/organizacoes-familiares--por-uma-introducao-a-sua-tradicao--contemporaneidade-e-multidisciplinaridade/i/pt-br>> Acesso em 15 jan. 2018.

FÉRES; Marcelo Andrade. Protocolo ou pacto de família: a estabilização das relações e expectativas na empresa familiar. In: COELHO, Fábio Ulhoa; FÉRES, Marcelo Andrade (coords.). **Empresa familiar**: estudos jurídicos. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 335.

FLORES JR., José Elias; GRISCI, Carmem Ligia Iochins. Dilemas de pais e filhos no processo sucessório de empresas familiares. **Rev. Adm.** (São Paulo), São Paulo, v. 47, n. 2, p. 325-337, June 2012. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072012000200012&lng=en&nrm=iso>. access on 05 Mar. 2018. <http://dx.doi.org/10.5700/rausp1042>.

GERSICK, Kelin E (et. al). **De geração para geração**: ciclos de vida da empresa familiar. 2. ed. São Paulo: Negócio Editora, c1997.

LEONE, N. M. C. P. G.; SILVA, A. B.; FERNANDES, C. B. Sucessão: como transformar o duelo em dueto. **Revista de Administração**, v. 31, n. 3, p. 76-81, 1996. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/18486/sucessao--como-transformar-o-duelo-em-dueto>>. Acesso em 10 fev. 2018.

LIU, Chengwei; EUBANKS, Dawn L.; CHATER, Nick. The weakness of strong ties: Sampling bias, social ties, and nepotism in family business succession. **The Leadership Quarterly**, [s.l.], v. 26, n. 3, p.419-435, jun. 2015. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.02.007>.

LODI, João Bosco. **Sucessão e conflito na empresa familiar**. São Paulo: Pioneira, 1987.

LODI, Edna Pires; LODI, João Bosco. **Holding**. 4. ed. rev e atual. São Paulo: Cengage Learning, 2011. p. 7.

MAMEDE, Gladston. **Holding familiar e suas vantagens**: planejamento jurídico e econômico do patrimônio e da sucessão familiar. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. **Empresas familiares**: o papel do advogado na administração, sucessão e prevenção de conflitos entre sócios. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 170.

OLIVEIRA, Janete Lara de; ALBUQUERQUE, Ana Luiza; PEREIRA, Rafael Diogo. Governança, Sucessão e Profissionalização em uma empresa familiar: (re)arranjando o lugar da família multigeracional. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 14, n. 43, p.176-192, 2012. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/7788/governanca--sucessao-e-profissionalizacao-em-uma-empresa-familiar---re-arranjando-o-lugar-da-familia-multigeracional>> Acesso em 20 fev. 2018.

OLIVEIRA, Luis Gustavo Miranda; SILVA, Georgina Alves Vieira da. Sucessão em uma empresa familiar: valores, racionalidade e dilemas. **R. Adm. Faces Journal Belo Horizonte**, Belo Horizonte, v.II , p.28-42, abr/jun 2012. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/8063/sucessao-em-uma-empresa-familiar--valores--racionalidades-e-dilemas>> Acesso em 25 fev. 2018.

PIMENTA, Eduardo Goulart; ABREU, Maíra Leitoguinhas de Lima. Conceituação jurídica da empresa familiar. In: COELHO, Fábio Ulhoa; FÉRES, Marcelo Andrade (coords.). **Empresa familiar**: estudos jurídicos. São Paulo: Saraiva, 2014.

ROSSATO NETO, Félix João; CAVEDON, Neusa Rolita. Empresas familiares: desfilando seus processos sucessórios. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro , v. 2, n. 3, p. 01-16, Dec. 2004 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512004000300007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 18 out. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S1679-39512004000300007>

STJ. RECURSO ESPECIAL : REsp 111.294/PR. Relator: Ministro Barros Monteiro. Rel. p/ Acórdão Ministro Cesar Asfor Rocha DJ: 28/05/2001. Disponível em: <<https://ww2.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ITA?seq=586152&tipo=0&nreg=200300448468&SeqCgrmaSessao=&CodOrgaoJgdr=&dt=20061113&formato=PDF&salvar=fals>>. Acesso em: 10 jul. 2018.

STJ. AGRAVO REGIMENTAL 125.400/RJ, Relator: Ministro Barros Monteiro, DJ 28/06/1999. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/ita/listarAcordaos?classe=&num_processo=&num_registro=199700211720&dt_publicacao=28/06/1999> Acesso em 17 out. 2018.

STJ. RECURSO ESPECIAL 39.264/RS, Relator Ministro Dias Trindade, DJ 29/11/1993. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/ita/listarAcordaos?classe=&num_processo=&num_registro=199300270311&dt_publicacao=29/11/1993> Acesso em 17 out. 2018.

STJ. RECURSO ESPECIAL : REsp 1223733/RJ. Relator: Ministro Luiz Felipe Salomão. DJ: 04/05/2011. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num_registro=201002065097&dt_publicacao=04/05/2011>. Acesso em: 10 jul. 2018.

STJ. RECURSO ESPECIAL 1223733/RJ, Relator: Ministro Luiz Felipe Salomão, DJe 04/05/2011. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num_registro=201002065097&dt_publicacao=04/05/2011> Acesso em 17 out. 2018.

STJ. RECURSO ESPECIAL 1366156/SP, Relator Ministro Marco Buzzi, DJe 05/02/2015. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num_registro=201300131608&dt_publicacao=05/02/2015> Acesso em 17 out. 2018.

STJ. AGRAVO INTERNO NOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DO RECURSO ESPECIAL: AgInt nos EDcl no AREsp 679.175/SP. Relatora: Ministra Maria Isabel Gallotti. DJ: 18/04/2017. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num_registro=201500615666&dt_publicacao=18/04/2017>. Acesso em: 17 out. 2018.

STJ. RECURSO ESPECIAL 1424617/RJ. Relatora Ministra Nancy Andrighi, DJe 16/06/2014. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num_registro=201304066554&dt_publicacao=16/06/2014> Acesso em 17 out. 2018.

STJ. AGRAVO INTERNO EM RECURSO ESPECIAL: AgInt no AREsp 1106676/SP. Relator: Ministro Ricardo Villas Boas Cueva. Barros Monteiro. DJ: 02/02/2018. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/inteiroteor/?num_registro=201701197838&dt_publicacao=02/02/2018>. Acesso em: 17 out. 2018.

STJ. AGRAVO REGIMENTAL 39.452/SP, Relator Ministro Sálvio de Figueiredo Teixeira, DJ 28/03/1994. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/ita/listarAcordaos?classe=&num_processo=&num_registro=199300170651&dt_publicacao=28/03/1994> Acesso em 17 out. 2018.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; BONFIM, Gabrielle Cristina Menezes Ferreira. Governança corporativa nas empresas familiares: profissionalização da administração e viabilidade na implantação de planos jurídico-sucessórios eficientes. **Revista de Direito Empresarial**, v. 14/2016, p.73-91, mar-abr/ 2016.