



## **Holding patrimonial e a importância no processo de sucessão: estudo de caso planejamento de constituição<sup>1</sup>**

MENDONÇA, Ariella Soares da Silva<sup>2</sup>

### **RESUMO**

A constituição de um patrimônio nem sempre é fácil, alguns empresários consideram seu negócio uma conquista pessoal e profissional, como símbolo de superação, mas quando se tem uma família, surgem pontos a serem observados, principalmente para aqueles que querem deixar sua empresa como um legado para a continuidade dentro da mesma família, para o negócio ter sua história de geração em geração, com essa perspectiva, a holding familiar vem ganhando grande enfoque, sendo usada principalmente para a preparação no processo de sucessão da empresa. Através de uma pesquisa bibliográfica de caráter exploratório com abordagem qualitativa e quantitativa, esse trabalho teve como objetivo demonstrar para um empresário da região qual a importância de uma holding familiar no processo de sucessão, através de um estudo de caso para a constituição de holding familiar, onde se verificou, que algumas cláusulas contratuais e a ingressão dos filhos na empresa pode contribuir com a continuidade da empresa ao longo os anos, realizando um plano de sucessão do patrimônio, com um sólido planejamento sucessório.

**Palavras-chave:** Holding; Holding Familiar; Sucessão.

---

<sup>1</sup> Trabalho de conclusão do curso MBA em Auditoria Digital e Direito Tributário (BSSP Centro Educacional).

<sup>2</sup> Contato: ariella.mendonca@hotmail.com.

## 1. INTRODUÇÃO

---

A realização de um patrimônio no decorrer da vida é considerada uma realização para muitos empresários, mas ao longo do tempo, algumas dúvidas surgem para esses empresários, principalmente aqueles que têm como objetivo a continuidade da empresa por anos.

Então muitos empresários estão buscando constituir *holdings* familiares, para integrar pessoas da família para realizar o papel de sucessão, para obter o controle da empresa e garantir a continuidade da empresa, a *holding* familiar também tem o papel de proteção familiar por se tratar de uma pessoa jurídica, facilitando que o executivo ainda em vida possa planejar quem o substituirá em algum momento, resistindo ao longo e cansativo processo de inventário diminuindo o custo, servindo como uma ferramenta sólida, então, de modo geral as *holdings* familiares são um meio de planejamento, usado como meio de preparação tanto do empresário como seus sucessores, garantindo uma redução nos riscos de não continuidade da entidade, tendo como objetivo ter benefícios societários, fiscais, administrativos e econômico-financeiros.

A justificativa dessa pesquisa refere-se à relevância de relatar como a constituição de uma empresa *holding* familiar pode trazer benefícios no processo de sucessão e contribuição para a empresa permanecer

no mercado por anos, preparando de forma antecipada a preparação dos herdeiros para a sucessão e para a administração da entidade, buscando uma segurança para o sustento da família, proteção patrimonial e um planejamento estratégico.

O presente trabalho teve como problema de pesquisa, identificar qual é o papel de uma *holding* no processo de sucessão, mediante um estudo de caso para um sócio de uma empresa da região, com o objetivo de auxiliar o sócio qual o processo que possa facilitar no processo de inclusão dos filhos dentro da entidade, mediante o fato que o empresário demonstra preocupação nesse processo de sucessão.

De acordo com Gil (2010), as pesquisas bibliográficas são realizadas mediante materiais já disponibilizados, como por exemplo, teses, dissertações, revistas, jornais, livros e anuais de eventos científicos. O presente trabalho foi realizado com base em uma pesquisa documental e bibliográfica de caráter exploratório com abordagem qualitativa e quantitativa, artigos, monografias, trabalhos de conclusão de curso, dissertações já publicadas foram os principais meios de consulta para a realização desse trabalho, foi realizado, além disso, um estudo de caso em uma *holding* familiar de um sócio.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

---

### 2.1 HOLDINGS

Segundo Junior *et. al.* (2014), o termo *holding*, origina-se da língua estrangeira inglesa que significa guardar, controlar, manter, segurar, ou seja, mediante os significados da tradução nos transmite como interpretação que sua função é o controle e a participação em outras empresas, mantendo e assegurando a administrações dos bens.

Ainda segundo o autor, os tipos jurídicos que envolvem as *holdings*, são mais amplos, geralmente elas são criadas por empresário que obtém participação em várias sociedades, de inúmeros meios de ramos de negócios, evitando assim que o capital seja implantado em apenas um tipo ramo de atividade. O autor relata que inicialmente as *holdings* sofriam jugamentos, como uma inovação jurídica para “burlar” a legislação, no entanto, logo essa imagem foi deixada para trás, surgindo como um avanço no mercado, como exemplo de planejamento para grandes grupos econômicos, tornando assim, um modelo vantajoso, com o início do novo Código Civil, abrindo novas possibilidades de legislação e possibilidades legais de personalização da personalidade jurídica.

Toscan (2014), relata que nos tempos atuais o termo *holding* vem ganhando destaque, principalmente as *holdings* familiares, por trazer alguns benefícios para o planejamento societário, em outras palavras, para a abertura de empresas, que organiza as atividades jurídicas de uma

família ou de um indivíduo, sendo assim, permitindo a separação da empresa e os bens pessoais. Ainda segundo a autora, no cenário de mercado atual do brasileiro, as *holding* pode ser separadas em dois tipos:

a) Puras: Seus resultados são privados de dividendos e lucros das empresas controladas, sua atividade é especialmente para o controle de outras empresas;

b) Operacionais: Tem as mesmas características das empresas puras, no entanto, seu diferencial é possuírem geralmente outras atividades operacionais, como por exemplo, prestação de serviço.

Ainda conforme autora existem diferentes finalidades para a constituição de uma *holding*, ou seja, cada tipo de *holding* deve ser analisada antes de sua constituição para saber sua principal finalidade, a autora cita alguns exemplos como:

a) *Holdings* de controle: Sua constituição basease para assegurar o controle de outras entidades;

b) *Holding* Administrativa: Tem como finalidade a administração das entidades;

c) *Holding* Familiar: São geralmente controladas por

membros de uma mesma família, onde dois, ou mais pessoas da família participam da gestão e/ou diretoria.

Donadel (2011), descreve que, são inúmeros os motivos que levam os empresários a criar uma *holding*, pois elas contribuem para a participação em várias categorias de atuação no mercado, ter as demonstrações consolidadas, facilitando assim o crédito, além de planejar a sucessão, no mesmo enfoque, o autor destaca que, em se tratando de sucessão, a *holding*, bem administrada e aplicada pode se tornar uma ferramenta muito eficaz de gestão, sucessão empresarial e controle, permitindo que em vida o empresário possa distribuir seu patrimônio, evitando desgaste com inventário e já preservando a administração futura da entidade.

## 2.2 HOLDINGS E A NATUREZA JURÍDICA

Junior *et. al.* (2014), diz que, o empresário que optar por uma constituição de *holding*, observará de acordo com a sua necessidade para a constituição da empresa, o tipo societário, ela poderá obter a modalidade de “Eireli”, “Sociedade Anônima”, “Sociedade Simples”, “Sociedade Limitada”, ou outra categoria de personalidade jurídica prevista na legislação brasileira, o empresário deve analisar essas categorias, pois sua escolha estará diretamente ligada à destinação para a qual a *holding* foi constituída, assim, uma análise importante para se verificar é a questão

que imputam a responsabilidade dos sócios, usualmente no Brasil, as *holdings* são Ltdas., usada de forma de responsabilidade limitada dos sócios, dentro dessa responsabilidade limitada, podemos citar a sociedade anônima, que tem uma previsão clara no aspecto de ser uma *holding* na sua legislação própria. Ainda segundo os autores, é importante destacar as novidades trazidas no Código Civil, com a iniciação da empresa com personalidade Eireli,- Empresa Individual de Responsabilidade Limitada, opção apresentada ao empresário, que tem intenção de constituição de *holding*, mas que não precisará de mais um sócio para sua constituição, desde que, obedeça os critérios legais, outro ponto a destacar, é que pessoas físicas e jurídicas podem fazer parte do quadro societário de uma *holding*, exceto, nas empresas Eireli, sendo proibida a inclusão de pessoa jurídica em seu quadro societário, sendo limitado a pessoa física ser titular de apenas uma entidade Eireli.

O autor ressalta que, no Brasil, a constituição de empresas *holding*, foi inovado na legislação no artigo 2º da Lei nº 6.404 de 1976, também citada como “Lei das S/A”, mas que podem ser localizadas outras citações as *holdings*, como por exemplo, artigo 243, onde em sua redação cita situações específicas em relação as *holdings*, no Código Civil Nacional, em seu capítulo destinado a Sociedades Coligadas e outros instrumentos legais acessíveis no ambiente jurídico nacional, ou seja, está disponível várias ferramentas legais, facilitando uma melhor consulta e análise da organização das atividades

empresariais, separando a responsabilidade física da jurídica, protegendo os sócios de situações externas que podem ocorrer, mesmo por se tratar de um tema atual, mas esta citado em vários meios jurídicos, com precedente lícitos, sessando suspeitas que possam surgir referente ao instituto *holding*.

### 2.3 Holding Familiar

De acordo com Oliveira (2017), cerca de 90% das empresas se iniciam mediante algum grau de parentesco entre os sócios, no entanto, 70% dessas entidades, encerram a atividade por motivo de morte do fundador, e dos 30% pequena parte consegue alcançar a terceira geração da empresa. O autor relata que, mediante esse fato, o mais importante passa a ser preservar o patrimônio no decorrer do tempo e das gerações, do que trabalhar e constituir um patrimônio, por essa necessidade de continuidade da empresa por gerações, introduções trazidas pelo direito, mostra um planejamento sucessório dentro da sociedade, principalmente para empresários que tem o interesse de deixar as empresas dentro de uma mesma família, mediante os benefícios dessa constituição de empresa familiar.

O autor citado anteriormente relata que as *holdings* familiares, trata-se também de uma modalidade de planejamento de sucessão hereditária, que engloba a partilha de bens, doação de bens, realização de testamentos, e etc., ou seja, a pessoa jurídica passa a possuir os

bens que seria da pessoa física, geralmente constituída de forma de sociedade limitada, facilitando assim a sucessão e a administração dos bens, promovendo a continuidade da empresa em nome dos herdeiros, assegurando a proteção patrimonial.

Reis *et. al.* (2017), relata que atualmente o tema *holding* familiar, que tem como base a segurança e o controle do patrimônio, tem ganhado destaque, as entidades familiares, vem passando por desafios, como a gestão futura e a proteção familiar, deixando de pensar nas obrigações por parte das pessoas, a prioridade são a família e o trabalho, mediante isso, uma entidade familiar, compreende dois assuntos principais, atingindo diretamente quem este conectado a ela, com efeitos negativos e positivos, aplicando na empresa uma terceira pessoa capacitada para comandar a organização, como também integrantes da família, pode trazer benefícios ou não, para o negócio.

Outro ponto que o autor destaca, é que não se pode retirar um membro da família por um possível fracasso mediante um empreendimento, assim como existe vários episódios em que entidades controladas por outros profissionais não conseguem obter uma continuidade empresarial, mediante conflito de interesses por parte dos gestores, as empresas familiares podem confundir a execução ruim de um familiar em um cargo de responsabilidade, com a relação familiar propriamente dita, ou seja, as interações familiares podem sofrer uma ruptura, assim como empreender, não

significa um sucesso absoluto, pode fracassar, nesse caso, uma das alternativas para uma boa continuidade da empresa no mercado, de forma competitiva, uma *holding* familiar, pode preservar os bens, como também, deixar gestores familiares no controle da entidade.

Segundo Toscan (2014), uma *holding* familiar, tem como característica econômica e preventiva de realizar a antecipação de herança, em regra, o sócio realizará aos herdeiros a transferência das quotas da *holding*, no entanto, uma questão a se observar é que *holdings* familiares, de modo geral, acontecem respingos da relação familiar nas entidades, ocorrendo assim interferência na pessoa jurídica, as entidades acabam sendo atingidas pela cultura, pensamentos e ideais por parte dos fundadores.

Donadel (2011), diz que, a *holding* familiar pode ser constituída pela participação societária nas empresas operacionais ou em congregação com os bens imóveis da família, indicada a investimento, ou, o empresário pode escolher em ter uma *holding* para participações societárias de modo geral e outra *holding* somente para a administração de imóveis, o autor relata ainda que, as empresas familiares, estão inseridas completamente hoje na economia brasileira, mediante o grande número de empresas com essas características familiar existente no mercado e comandadas por uma mesma família, disponibilizando assim, direitos e indiretos empregos, mostrando sua importância no meio social e econômico, mediante essa responsabilidade

econômica e significativa, o planejamento sucessório deve ser realizado de forma eficaz para a continuidade da empresa.

## 2.4 HOLDING E SUCESSÃO

Donadel (2011), destaca que o tempo em que a empresa continuará ao longo dos anos com sua atividade operacional, esta ligada de forma direta ao processo sucessório, tanto realizado em vida ou no pós-morte, mas o autor destaca que, quando se trata de sucessão da empresa familiar em vida, essa transição deve ser feita com cuidado, pois, esse processo pode comprometer a estrutura de modo geral da empresa.

O autor revela que diferentemente do que a maioria das pessoas acham, o processo de sucessão não ocorre somente quando o constituinte da empresa deixa de exercer suas atividades na sua empresa, mas sim, desde a infância dos prováveis sucessores, de modo progressivo, aos poucos é passado o ensinamentos dos pais para os filhos, sobre trabalho, interações pessoais, confiança, dinheiro, ideais fundamentais para a futura sucessão, mas segundo o autor, esse processo, é composto por vantagens e desvantagens, segundo ele:

a) Vantagens: A empresa familiar ter a administração contínua dentro da família; agilidade no processo de decisão para redução ou aumento de ações; no processo de sucessão, contar com uma pessoa que terá interesse em garantir que a

empresa obtenha resultados; capacidade de conhecer a fundo o sucessor pelo fato de fazer parte da família; com a ligação empresarial e familiar, contar com a maior aproximação afetiva; abranger em longo prazo, projetos e planejamentos sólidos; contar inicialmente com a supervisão inicial para o possível sucessor, desde o início dele na integração dentro da entidade; através do desempenho do sucessor; aplicar um sistema de remuneração, mediante o seu crescimento profissional, com a obtenção dos resultados adquiridos; supervisionar e treinar o sucessor para ter o controle da empresa, processo que pode ser realizado desde a juventude do sucessor, entre outras vantagens;

b) Desvantagens: Por se tratar de um assunto diretamente ligado a família, quando se determinada um possível sucessor, pode ocasionar competição entre os membros da família; devido o vínculo familiar, pode ocorrer complicações para uma demissão do sucessor; dificuldade de separação na relação familiar com a relação profissional dos envolvidos, e etc.

Para Machado (2017), existem duas categorias de processo de sucessão nas entidades familiares, a sucessão profissional e a sucessão familiar, ou seja, mesmo que o enfoque acontece para a sucessão propriamente dita, outro ponto a destacar é a sucessão profissional, que deve ser analisada, pois isso se trata da gestão do negócio, o que pode comprometer a continuidade da empresa, nesse caso a sucessão deixa de ser somente em relação à questão de herança, mas sim de planejamento de gestão, onde o sócio busca treinar os entes da família para continuar com a administração da entidade, um detalhe que deve ser considerado é que nesse processo é preciso verificar quem na família possui esse perfil de administrador para assumir a liderança da entidade, não somente isso, o sucessor passa a ter a responsabilidade de continuar com o negócio da família, ciente que, mediante falta de resultados, isso pode implicar na continuidade da empresa, então, segundo o autor algumas empresas familiar preferem inserir na empresa um sucessor que não faça parte da família, passa a ser interessante nesse processo como um todo, realizar a análise dessa possível alternativa no processo sucessório, pautando riscos e benefícios que essa decisão pode vim a oferecer, para que o erro seja zero, ou o mínimo possível, mediante o fato da família esta sendo sucedida por um profissional que não tem ligação de parentesco, e nem um afeto relacionado a história da empresa, o autor relata que nesse cenário, existe algumas vantagens e desvantagens:

a) Vantagens: aumento nas chances de encontrar um executivo que tem um perfil desejado para comandar a empresa; ter pessoa com ampla experiência profissional mediante a história profissional por ter atuado em vários tipos de ramo de negócio, ajudando a empresa de forma ágil, contribuindo com o subimento das necessidades da entidade; implantação de uma nova forma de pensar e agir na empresa, com uma nova visão profissional, agregando uma facilidade na alteração, pois esse profissional pode vir porventura ser substituído com facilidade;

b) Desvantagens: Por trazer uma pessoa de fora, isso pode implicar na maneira de administrar a empresa, diferente da forma em que a família administra ou tenha o interesse que seja comandado, trazendo assim falta de adaptação; pelo motivo de não haver ligação parentesco, esse executivo pode deixar a empresa quando achar conveniente; e problemas em relação à hierarquia da empresa.

Donadel (2011), ainda esclarece que não tem uma receita para a melhor forma de sucessão, ambos têm pontos positivos

e negativos, mas que um bom planejamento sucessório analisando a realidade da entidade, onde os sucessores tiverem a capacidade de assumir, é quando se pode concluir que isso pode atingir o futuro da empresa, isso que deve ser levado em questão para o melhor processo de sucessão da gestão da empresa, outro ponto a ser analisado, é que geralmente os empreendedores buscam evitar conflitos entre os herdeiros, para que isso não interfira diretamente nos negócios da família, mas que isso não evita os problemas que esse processo apresenta, empresas podem fracassar por esse motivo, mas, um bom planejamento e relações familiares associadas à gestão estratégica, com a consciência das oscilações do mercado, a empresa pode seguir com sua continuidade em um mercado competitivo, gerenciando pontos negativos, para resultados alcançados.

Machado (2017), diz que, *holding* facilitam a direção, organização, controle e planejamento da organização, com uma característica importante de permitir que o criador possa distribuir em vida o patrimônio, descartando o longo e cansativo processo de inventário, mediante a sucessão, as *holding* ficam seguras para realizar as operações, longe dos atritos familiares, pois serão resolvidos perante a constituição da *holding*, ou seja, as *holdings* estão conectadas diretamente ao processo de sucessão, mas é necessário uma análise para saber se sua constituição é realmente necessária, e se caso seja necessária, observar o tipo de *holding* a constituir, realizar um estudo fiscal qualificado, e



associar a estrutura organizacional da empresa, tendo uma sólida base legal.

Oliveira (2017), reforça que dentro de várias vantagens de constituir uma *holding*, a principal é nos benefícios no processo de planejamento sucessório, o direito de sucessão trata-se na transferência dos bens de uma pessoa falecida para os beneficiários, herdeiros por lei, ou determinados por testamento, nesse processo, estão alguns custos que devem ser levados em consideração, são eles:

a) ITBI: Impostos de transmissão de Bens inter-vivos, que se trata de um imposto onde a prefeitura de cada cidade aplica um alíquota sobre o valor do bem;

b) ITCMD: Imposto sobre a transmissão Causa Mortis e Doações de quaisquer bens ou direitos, impostos que é diferente para cada estado.

O autor relata que esses custos são altos, a contar também com a adição de valores de honorários advocatícios, cartório, contratos, transferência de escritura entre outros, o autor informa que geralmente o testamento é usado para amenizar os conflitos entre os herdeiros, pois no testamento é possível determinar valores, distribuição e definição de quem e como fica a herança, não abrindo espaço para discussão, porém em relação à empresa não pode ser definida dentro do testamento, uma vez que é vedado definir distribuição de funções da empresa, bem como também a alteração no contrato

social, optando pela constituição de *holding* alguns custos podem ser minimizados, como por exemplo, o ITCMD, pois sua incidência não acontecerá quando existe doação a título de antecipação, ou seja, a grande vantagem é que ao abrir a *holding*, o que será relatado em inventário são as quotas, e não os imóveis e bens da empresa, e a sucessão pode ser realizada com o sócio ainda em vida, pela distribuição de quotas já efetuando o pagamento de ITCMD, não havendo as custas judiciais, nem honorários, mediante o adiantamento a sucessão perante a constituição da pessoa jurídica.

Ainda de acordo com o autor, o ITBI, irá incidir quando a empresa tiver como integralização do capital algum bem ou direito que antes pertencia ao sócio na pessoa física, tendo como base se a receita da empresa for imobiliária, como por exemplo, locação, arrendamento mercantil ou compra e venda de imóveis.

O autor relaciona alguns bens patrimoniais dos sócios podem ser transferido para a *holding* e inclusive ser usados para integralizar o capital, destacando os seguintes:

- a) Valores de direitos Contratuais;
- b) Títulos privados e públicos;
- c) Imóveis;
- d) Bens móveis;
- e) Ações em empresas;
- f) Valores em dinheiros.

Outro ponto, que segundo ao autor deve ser analisado, é a definição de

cláusulas contratuais, que irão constar no contrato social da empresa, se tratando de bens imóveis, o valor a ser considerado para a integralização do capital social da empresa, será o valor constante na declaração do imposto de renda do sócio patriarca, sugerindo assim, uma possível vantagem tributária se comparada à sucessão realizada via inventário, neste caso, aconteceria à avaliação da secretaria da fazenda atribuindo um valor de mercado, que geralmente trata-se de um valor maior que o que consta na declaração do imposto de renda, por levar em consideração outras variáveis, como por exemplo, a valorização do bairro onde o imóvel se localiza, melhorias do imóvel e etc., e evitando assim, o ganho de capital, pelo valor se manter o mesmo que o declarado, quando se tratar de imóveis que serão integralizados de bens comuns, será necessário à anuência por parte do cônjuge conforme reza o artigo 1.647, I, do Código Civil, a permissão se dará para a transferência do patrimônio para a pessoa jurídica e doação.

Oliveira (2017), descreve que assim como outras empresas, as *holding* também devem seguir e implantar uma administração sólida, geralmente as aplicadas as *holdings*, são onde o sócio patriarca administra de forma isolada a empresa, permitindo comprar ou vender bens imóveis da empresa sem autorização dos donatários, tendo de forma interina a gestão da entidade, mas o patriarca, pode também administrar a empresa em comum acordo com os sócios donatários,

ou seja, em conjunto, onde todos terão que estar ciente de assinar autorizando qualquer operação ou mudança na sociedade, então por isso a importância de relatar tais autorização ou procedimentos em cláusulas contratuais, inclusive relatando sobre a remuneração dos sócios, o autor relata que, a remuneração dos sócios acontece via pró-labore, remuneração que incidirá recolhimentos, como INSS, referente ao valor de 20% devidos a empresa e 11% do sócio, mas que será retido pela entidade e imposto de renda, caso o valor definido de pró-labore ultrapasse o limite de retenção, outras remunerações que pode ocorrer são os dividendos, que são parte dos lucros da entidade que são divididos para os sócios e juros sobre o capital próprio, que é a remuneração do capital aplicado na empresa pelos sócios, calculadas sobre o montante do patrimônio líquido.

O autor citado, diz que de modo geral os genitores, ou seja, pessoas integrantes da 1ª geração da família são geralmente aqueles que irão obter a maior parcela do patrimônio, essa geração são as mais interessadas na transferência sucessória, pois se tratam de pessoas que possuem mais idade com relação aos demais integrantes da família, então essas pessoas em regra são as que recebem o maior número de quotas, ou que vão constituir uma *holding* para as quotas serem doadas em vida para os herdeiros que juntos constituirão a empresa.

### 3. ESTUDO DE CASO

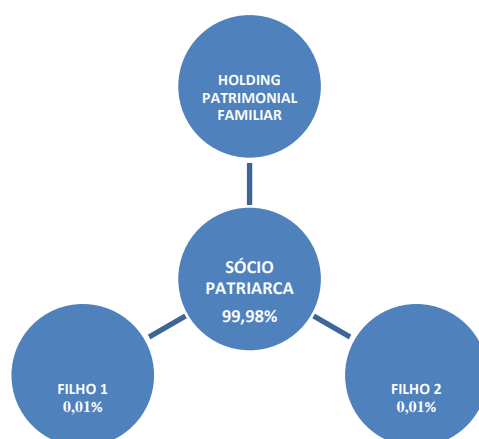
Foi usado como estudo de caso do presente trabalho, o planejamento de constituição de *holding* de um sócio da empresa Vólus Tecnologia e Gestão de Benefícios Ltda., empresa matriz situada na cidade de Rio Verde Goiás, empresa fundada no ano de 2.000, especializada em meios de pagamentos como, por exemplo, convênios, benefícios, gestão de Frotas e premiações.

Mediante a política administrativa da empresa em relação ao sigilo, não usaremos os nomes dos envolvidos, todas as informações foram autorizadas e disponibilizada pela administração da empresa, em primeiro momento foi realizado uma entrevista com o sócio, onde ele relatou que, sua principal preocupação é em relação ao processo de sucessão, para o grupo empresarial continuar fazendo parte da mesma família, como também, a proteção do seu patrimônio, para evitar que terceiros possam influenciar nas atividades da sua empresa, a preocupação dele é evidente, para proteger o patrimônio da família,

principalmente por se tratar de um egócio que foi construído com muito esforço e dedicação por parte do sócio, ao longo da sua vida, então ele se preocupa com relação à proteção desse patrimônio e da sua continuidade por parte dos herdeiros.

Segundo Oliveira (2017), as empresas Ltda., são mais utilizadas em constituição de *holding* familiares, por se tratar de um tipo de empresa que a responsabilidade dos sócios é limitada a participação de cada sócio, é importante destacar que a expressão “limitada” refere-se aos sócios e não a sociedade, a empresa limitada adere inteira, ilimitadamente de forma completa as obrigações devidas à pessoa jurídica, obedecendo ao capital social e o número de quotas de cada sócio, então, a constituição da empresa será Ltda., com relação ao quadro societário o sócio, tem dois filhos, o sócio tem interesse em colocar ambos os filhos com participação igual para ambos, mediante isso, como o sócio será o sócio instituidor, ele terá 99,98% das quotas da empresa e cada um dos filhos terão 0,01% cada.

Figura 1 – Holdig Familiar



Fonte: Elaborado pela autora, 2020

Inicialmente para a constituição da empresa, o sócio patriarca irá integralizar o valor total da sua participação mediante um imóvel situado na cidade de Rio Verde, Goiás, resguardando assim esse imóvel que passará a ser da pessoa jurídica, já os filhos, irão integralizar, o capital mediante doação do sócio patriarca.

De acordo com Pereira *et. al.* (2015), em geral um sócio irá realizar a transferência aos seus herdeiros as quotas da *holding*, no entanto, é primordial inserir cláusulas contratuais de uso vitalício em seu benefício, como de reversão, inalienabilidade, incomunicabilidade e impenhorabilidade, pois servirão de segurança para o patriarca, ainda segundo os autores, a impenhorabilidade impedirá que as quotas sejam usadas como garantia de dívidas por parte dos herdeiros, gerando assim uma blindagem patrimonial, já com relação a inalienabilidade, não permitirá que os herdeiros venda suas quotas a pessoas estranhas à família, e no caso da reversão garantirá ao doador o retorno das quotas da empresa em caso de falecimento do donatário, essas situações, podem contribuir com possíveis conflitos familiares, mediante uma situação de partilha e inventário, sem esse planejamento de sucessão, de modo geral acontece uma disputa entre todos os herdeiros, causando assim um grande atrito entre os familiares envolvidos, mas com a *holding* familiar, a família passa a ter controle, sem ter que esperar um processo judicial que será definido em

inventário, além da agilidade, trazendo benefícios nos gastos com inventário, processual, honorários, entre outros.

Baseando na citação acima, será colocado no contrato social da empresa cláusulas que irão resguardar o sócio patriarca, como por exemplo, em relação à doação e as quotas:

a) Cláusula 1ª: Em caso de falecimento prévio dos sócios donatários as quotas retornarão para o sócio doador;

b) Cláusula 2ª: Fica vedado aos sócios donatários dispor de suas quotas pessoas estranhas a família;

c) Cláusula 3ª: Fica vedado aos sócios caucionar, impenhorar ou comprometer de qualquer forma suas quotas de capital, parcial ou integralmente;

Sobre o capital social, a empresa terá 800.000 (oitocentas mil) quotas sociais no valor nominal de R\$ 1,00 (um real), cada, totalizando a importância de R\$ 800.000,00 (Oitocentos mil reais) o valor total do capital social da empresa, o sócio patriarca terá 784.000 (setecentas e oitenta e quatro mil) quotas no valor total de capital de R\$ 784.000,00 (setecentas e oitenta e quatro mil reais) e seus filhos terão cada um deles 8.000 (oito mil) quotas no valor total de R\$ 8.000,00 (oito mil reais).

**Quadro 1 - Capital Social**

SÓCIOS	QUOTAS	UNIT. R\$	VLR. TOTAL	%
Sócio Patriarca	784.000	1,00	R\$ 784.000,00	99,98
Sócio Filho 1	8.000	1,00	R\$ 8.000,00	0,01
Sócio Filho 2	8.000	1,00	R\$ 8.000,00	0,01
<b>TOTAL</b>	<b>800.000</b>		<b>R\$ 800.000,00</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborado pela autora

A sociedade terá por objetivo social a administração de bens móveis e imóveis próprios, a compra e venda de imóveis e a incorporação de empreendimentos imobiliários, tendo a classificação nacional de atividades econômicas 68.10-2-02, inicialmente a empresa optará pelo Lucro Presumido, tendo como alíquotas de Pis 0,65% e Cofins 3%, o imóvel integralizado pelo sócio que hoje é alugado, o sócio ganha valores desse aluguel na pessoa física, mediante a transferência para a pessoa jurídica, esses valores passará a ser a receita operacional da empresa.

Como já citado anteriormente, o sócio tem algumas preocupações referente à sucessão da empresa, como visto na citação anterior, alguns cuidados, devem ser tomados na constituição da empresa, principalmente de cláusulas contratuais, que podem ajudar nesse processo e garantir segurança para todos os sócios da empresa, principalmente para o patriarca, outra questão levantada pelo entrevistado, é em relação à experiência empresarial por parte dos herdeiros para a continuidade do negócio, sendo assim, pode ser colocado no contrato social, cláusulas que definem a administração da empresa, como a empresa em primeiro momento será administrada pelo sócio patriarca, de forma isolada, irá constar no contrato social a seguinte cláusula:

A sociedade é administrada isoladamente pelo sócio administrador Sr. Sócio, já anteriormente qualificado, ao qual compete administrar livremente a sociedade e a superintender a todos os negócios, praticando com plenos e ilimitados poderes de gestão os atos necessários ao bom andamento de seus negócios e a realização de seus objetivos, podendo representar a sociedade ativa e passivamente, judicial e extrajudicialmente, assinar contratos, assumir obrigações, emitir, endossar, caucionar, descontar, sacar, avalizar títulos de emissão da sociedade, abrir e encerrar contas bancárias em bancos públicos ou privados, efetivar saques e movimentação bancária, assinar, enfim, todos os papéis de interesse da sociedade, inclusive no tocante a cheques bancários.

Mas para a integração dos filhos na empresa para ambos obter experiência ele irá colocar os filhos na administração da empresa de forma operacional, ou seja, no dia-a-dia da empresa, para eles já irem obtendo a experiência, bem como, conhecendo a futura empresa que serão

deles, quando acontecer à sucessão em algum momento, pode acontecer uma divisão de atividades administrativas, por exemplo, um pode ser encarregado da parte administrativa da empresa, e o outro das atividades operacionais, ambos tendo a igual condição, ou, uma análise de que a

gestão ficara com quem realmente obtém, demonstra ou tem capacidade para o

posto de administrador da entidade.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

---

No presente trabalho foi possível analisar a grande importância que uma *holding* familiar pode trazer para um empresário que busca a continuidade de sua empresa por parte da sua família, tendo como aliado o acompanhamento dessa possível sucessão de maneira antecipada, principalmente quando já integra os possíveis sucessores dentro da atividade da empresa de forma precoce, a constituição de uma *holding* ajuda nesse processo.

No entanto, isso não significa que sua empresa terá continuidade de forma absoluta, pois após sua sucessão, uma nova forma de pensar e administrar serão implantados na empresa, o fato de planejar um sucessor minimiza os possíveis riscos, mas não garante que a empresa terá sucesso absoluto depois da sucessão, tendo em vista que para o empresário que criou a empresa a relação sentimental com relação à empresa pode ser maior, após sua sucessão, pode se dizer que ele possa ter planejado de forma eficiente um sucessor, mas que ao longo do tempo, o sucessor reconhecer que o ramo do empreendedorismo não seja o que almeja para a sua vida e assim não dar continuidade na empresa.

Portanto, os empresários devem analisar, planejar e verificar na sua família ou não, quem pode ser um sucessor que

irá dar continuidade na empresa ao longo do tempo, analisar as vantagens e desvantagens para a sucessão.

O presente trabalho realizado teve no decorrer do seu referencial teórico várias citações de autores, mediante isso, no estudo de caso foi possível auxiliar o sócio para preparação de sua sucessão e proteção patrimonial, foi colocado no contrato social, cláusulas que resguarda o interesse do sócio e também o planejamento de inserir os filhos na atividade da empresa, para ambos terem experiência no comando da entidade, que no futuro serão de ambos, permitindo assim o sócio acompanhar em vida a evolução da empresa com as participações dos filhos na empresa, possibilitando ele antecipar uma possível "falha" de algum deles, ou que, nenhum deles poderá ser o sucessor, permitindo que o sócio possa rever a sucessão.

Mesmo que nesse trabalho foi respondido o problema de pesquisa proposto, esse assunto pode ser implantando em outras pesquisas, devido ao tema não ter muitos estudos acerca do assunto, aconselha-se que sejam desenvolvidas outras pesquisas que envolvam o assunto, como por exemplo, um estudo de uma *holding* antes e após o processo de sucessão.

## REFERÊNCIAS

- DONADEL, Rafael. **Vantagens e desvantagens de uma holding no processo sucessório de uma empresa familiar**. 2011. 61 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2011. Disponível em <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/548/1/Rafael%20Donadel%20.pdf>>. Acesso 04 de Novembro de 2019.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- JUNIOR, Eloy Pereira Lemos; SILVA, Raul Sebastião Vasconcelos. **Reorganização societária e blindagem patrimonial por meio de constituição de holding**. Scientia Iuris, Londrina, v.18, n.2, p.55-71, dez.2014. DOI:10.5433/2178-8189.2014v18n2p55. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/view/15481/15386>>. Acesso em 10 de Outubro de 2019.
- MACHADO, Sheron. **Holding familiar: como forma de planejamento sucessório patrimonial e seus reflexos tributários**. 2017. 45 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2017. Disponível em <<http://repositorio.unesc.net/bitstream/1/5843/1/Sheron%20Machado.pdf>>. Acesso em 03 de Novembro de 2019.
- OLIVEIRA, Paula Lima de. **Holding Sucessão**. 2017. 98 f. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade de Rio Verde, Rio Verde, 2019.
- PEREIRA, Wesley Mattos; SOUSA Maria de; SOUSA, Wesley Macedo. **Holding Familiar**. 2016. 32 f. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade de Rio Verde, Rio Verde, 2019.
- REIS, Maira Eloísa dos; BASSO Thainara; SILVA, Itacir Alves. **Holding familiar e planejamento sucessório**. 2017. 21 f. Seminário de Iniciação Científica - Centro de negócios - FSG ISSN V. 6, N. 1. Disponível em <<http://ojs.fsg.br/index.php/globalacademica/article/view/3213/2577>>. Acesso em 25 de Outubro de 2019.
- TOSCAN, Camila. **Holding – uma ferramenta de planejamento patrimonial e sucessório em grupo de empresas familiares**. 2014. 98 f. Monografia (Bacharel em Ciências Contábeis) - Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2014. Disponível em <<https://repositorio.ucs.br/handle/11338/1681>>. Acesso 03 de Novembro de 2019.