

E-BOOK GRATUITO

HERANÇA & SUCESSÃO **EMPRESARIAL**



Introdução

Uma das grandes preocupações dos empreendedores é a sobrevivência e a continuidade do seu negócio. Com essa dor de cabeça, fazer um **planejamento sucessório** da empresa se torna algo muito importante, porque ele é o que estabelecerá as regras a serem obedecidas no caso de sucessão do seu fundador ou gestor. Neste e-book, nos propusemos a escrever tudo o que você precisa saber sobre herança e sucessão empresarial

Para tanto, falaremos brevemente do que é o Direito das Sucessões, das diferenças entre herdeiro e sucessor e da avaliação de capacidade do herdeiro, explicando como a sucessão funciona para empresas familiares e como a existência de uma holding familiar pode ser essencial para que esse período sucessório corra bem, sem estresse.

ÓTIMA LEITURA!

Direito das Sucessões

Direito das Sucessões é um conjunto de normas que regulam a transferência do patrimônio (créditos e débitos) de uma pessoa para outra após sua morte. A sucessão pode se dar por testamento (disposição de última vontade) ou lei.

Sucessão Legítima

Decorrente de lei, é aquela em que o patrimônio se transfere aos chamados herdeiros legítimos (estabelecidos por lei). Ela tem lugar em 3 casos, conforme dispõe o artigo 1.788 do Código Civil:

- ▶ Morrendo a pessoa sem testamento;
- ▶ Bens que não forem compreendidos no testamento;
- ▶ Testamento caducou ou foi julgado nulo.

Sucessão Testamentária

Direito das Sucessões é um conjunto de normas que regulam a transferência do patrimônio (créditos e débitos) de uma pessoa para outra após sua morte. A sucessão pode se dar por testamento (disposição de última vontade) ou lei.

Herdeiro ou Sucessor

quais as diferenças?

Apesar do termo utilizado na legislação brasileira (“Direito das Sucessões”), o que é regulado no Código Civil é a **herança**. É importante destacar essa diferença, principalmente porque nosso foco aqui é a sucessão empresarial: **o herdeiro não necessariamente será o sucessor de um negócio.**

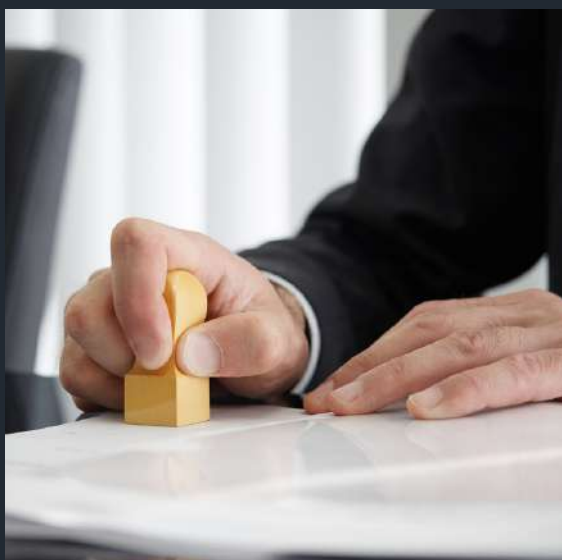
O herdeiro, conforme dissemos em poucas linhas acima, é aquele a quem se transmitirá a propriedade dos bens ou direitos do falecido, seja por força legal ou testamento. Os herdeiros necessários são os familiares, mas há também os herdeiros testamentários. Apesar de ser a situação mais comum no Brasil, e muitas vezes corresponder a um desejo pessoal do empresário que está à frente da gestão, nem sempre seu herdeiro quer dar continuidade aos negócios, seja por falta de interesse ou qualificação.

O sucessor, por outro lado, é aquele que substituirá o gestor da empresa em caso de falecimento, afastamento, aposentadoria ou qualquer situação que retire o atual ocupante de cena. Ele é vinculado diretamente ao negócio, se tornando o responsável pela empresa e normalmente só assume essa condição se tiver **habilidades, competências e méritos** para tal.

Avaliação de capacidade do herdeiro

O momento de sucessão de cargos de gerência ou presidência pode ser um processo bem conturbado em qualquer empresa que não faça um planejamento sucessório.

Esse planejamento é o que definirá todas as regras na hora da sucessão, evitando conflitos desnecessários.



Quando chega a hora da sucessão empresarial, é preciso avaliar quais pessoas possuem as habilidades de administração executiva essenciais para conseguir dar bom andamento aos negócios. O sucessor deve ser uma pessoa capacitada para assumir e se comportar como o gestor máximo de uma empresa, deve ser previamente preparado para lidar com os ganhos e perdas naturais de um negócio, sempre executando ações planejadas estrategicamente para fazer o empreendimento prosperar no tempo.

Mais uma vez, é importante destacar e ter em mente a diferença fundamental entre o controle e a gestão da empresa.

A avaliação da capacidade do sucessor tem a ver com as habilidades de administração, e não com a condição de herdeiro.

E quando existe a possibilidade de um herdeiro assumir a gestão, como nos casos em que a empresa é familiar?

É preciso avaliar uma questão fundamental: ele tem capacidade de cuidar da empresa (habilidades técnicas de administração) e dos negócios a ela relacionados (capacidade nata de lidar com aquele segmento)? Se sim, o herdeiro poderá ser um bom sucessor.



Como funciona para **empresas familiares**?

As empresas familiares são, na maioria dos casos, aquelas em que a família possui o **controle administrativo** e **acionário do negócio**.

Possuem comando único e centralizado (em geral, em torno do seu fundador) e têm uma estrutura enxuta (administrativa e operacional). Por causa dessas características, as relações dentro da empresa são muito pessoais, havendo, em certos casos, uma confusão entre o patrimônio dos sócios e o patrimônio empresarial.

E A SUCESSÃO NESSAS EMPRESAS?

Essa pode ser uma questão ainda mais complicada e, por esse motivo, deve ser discutida e pensada com certo tempo de antecedência a qualquer fato que desencadeie a necessidade de se ter um sucessor. Pensar em sucessão numa empresa familiar é uma espécie de tabu, uma vez que os envolvidos tendem a imaginar o caso de falecimento de um familiar.





**Então, como fazer
um planejamento
sucessório nessa
situação?**



É preciso, primeiramente, pensar em elaborá-lo e implementá-lo a médio e longo prazo, quando o gestor goza plenamente das suas capacidades de trabalho e das suas habilidades de gestão.

Desse modo, conforme os pilares, valores, visão e missão da empresa, ele conseguirá transmitir aos futuros sucessores tudo aquilo pertinente à perpetuação do negócio.

Traçar o perfil desejado e definir objetivos é a melhor forma de evitar os conflitos que podem surgir à época da sucessão.

Em uma empresa familiar, tal planejamento deve ser pensado para preservar o patrimônio das futuras gerações e do próprio empreendimento. Para tanto, deve-se preparar todos os membros da família para lidarem com o novo sucessor, seja ele um membro da família ou não. Nesse momento em que se planeja o futuro, é essencial que seja dito que o herdeiro pode manter o vínculo com a empresa sem que se torne gestor.

Isso porque, conforme explicamos, nem sempre o herdeiro tem interesse ou capacidade de ser o sucessor. Os herdeiros, na verdade, podem se enquadrar em diferentes funções dentro de uma empresa familiar: sócio, membro de conselhos (administrativo, financeiro, familiar etc.), gestor. Caberá ao fundador empresário, junto com os demais, a condução correta do processo de escolha de seu sucessor para que a empresa não fique em desvantagem competitiva durante o período.





atenção!

Mas qual o motivo que pode levar a uma desvantagem competitiva?

INTERESSE.

É importante que se destaque que a **vontade do sucessor** é primordial para o sucesso do negócio.

Em muitos casos de sucessão em empresas familiares, os herdeiros não têm nenhum interesse no empreendimento ou conhecimento sobre ele, mas assumem o cargo de gestor por acreditarem ser o caminho natural (confundem o papel de herdeiro e sucessor), o que pode levar o negócio à **falência**. Fique atento a isso



A holding familiar

A holding é um tipo empresarial que apareceu no Brasil com a Lei das Sociedades Anônimas (Lei nº 6.404). Ela é uma empresa não operacional (não exerce atividade produtiva ou comercial) que participa de outras sociedades como sócia ou acionista, ou seja, exerce **controle** ou **participação relevante** na suas administrações.

Essa pessoa jurídica tomará as decisões administrativas e operacionais em relação à empresa ou empresas das quais é sócia.

A holding familiar é uma empresa que administrará os patrimônios (bens e participações societárias) das pessoas de uma mesma família. Em outras palavras, os **familiares se unem e criam uma sociedade para administrar seus próprios bens**, e estabelecem regras no contrato social a respeito do direito a voto, administração, saída e entrada de sócios. Em suma, são eles mesmos quem deliberam sobre todas as questões que concernem a esse patrimônio, com a diferença de que deixam de atuar de forma emotiva (própria das pessoas físicas) e passam a agir de forma negocial (própria das pessoas jurídicas).



Os membros da família **deixam** de ser sócios da empresa controlada e passam a ser sócios da holding. Ela pode ser **pura** (tem como objetivo apenas a administração de bens e sociedades) ou **mista** (além de administrar, exerce atividade empresarial).

A constituição de uma holding deve ser avaliada por um especialista, que estudará a viabilidade, perfil familiar e negocial, uma vez que sua fundação pode não ser vantajosa nos casos de famílias que não possuem tantos bens. Porém, quando se mostra viável, apresenta vantagens muito relevantes, como:

Planejamento sucessório

Facilita a sucessão hereditária de bens, uma vez que as regras de sucessão já estarão definidas em seu contrato social. Por isso, evita a necessidade de um inventário, os possíveis conflitos entre os herdeiros e a interrupção das atividades da empresa.

Blindagem patrimonial

Seu patrimônio não se confunde com o patrimônio de seus sócios, o que ocasiona maior proteção contra possíveis demandas judiciais.

Planejamento tributário

Por ser uma pessoa jurídica, a incidência de tributos é menor do que a incidência do imposto de renda.

Conclusão



A **sucessão empresarial** é um tema que ganhou força no Brasil nas últimas décadas, principalmente com o aumento da competitividade e das dificuldades financeiras decorrentes do atual momento econômico.

Hoje, é impensável que tal sucessão acarrete desvantagens competitivas para a empresa, seja porque não foi planejada ou porque foi mal executada.



Todo empresário deve conhecer e entender as diferenças entre herdeiro e sucessor e saber como o direito das sucessões regula a herança. Com esse conhecimento, é possível pensar em um planejamento sucessório que garanta o normal andamento do processo de sucessão, considerando as possibilidades que contribuem para facilitá-lo.

Para as empresas familiares, é preciso entender suas características e a forma como elas influenciam as decisões no processo sucessório. O cuidado para que tal período não influencie negativamente a saúde da empresa deve ser dobrado, devido à emoção que o momento pode gerar nos membros da família. Não se pode esquecer, também, de que há alternativas — como a holding familiar — que conferem uma segurança jurídica em alguns casos, contribuindo para que a sucessão se dê de forma tranquila para os membros e para a própria empresa.

A herança e a sucessão empresarial não são mais um tabu para você, após todas essas informações que disponibilizamos neste e-book. **Faça bom proveito!**





Terrazzan & Almeida
advogados

Desburocratizar soluções para gerar resultados, **é o que você busca?**

Nossa banca emprega estratégias inovadoras e pragmáticas e trabalhamos duro para garantir que as necessidades legais de nossos clientes sejam atendidas. O escritório nasceu da necessidade de desburocratizar serviços jurídicos oferecendo soluções inovadoras e objetivas, tornando assim de fácil acesso tanto para pessoas físicas quanto jurídicas.



(11) 3661-2908



terrazzanealmeida.com.br



Rua Capivari, 215 - Pacaembu

