**Holding Familiar – Planejamento Sucessório**

De acordo com Márcia Setti Phebo “Holding é uma sociedade que tem por objeto deter bens, como participações em outras sociedades (holding de participação), imóveis (holding imobiliária), e outros bens e direitos, podendo ou não ser constituída sob a forma de sociedade limitada ou de sociedade por ações, ou, mais recentemente, a partir de 2012, de Empresa Individual de Responsabilidade Limitada – EIRELI. O tipo societário adotado não altera a sua característica nem compromete a sua finalidade, tampouco diferencia o tratamento fiscal da Holding”.

Em conformidade com a Lei nº 6404, de 15 de Dezembro de 1976 (Lei das S.A.):

“Art. 2º Pode ser objeto da companhia qualquer empresa de fim lucrativo, não contrário à lei, à ordem pública e aos bons costumes.

(...)

§ 3º A companhia pode ter por objeto participar de outras sociedades; ainda que não prevista no estatuto, a participação é facultada como meio de realizar o objeto social, ou para beneficiar-se de incentivos fiscais.”

De maneira geral, as Holdings são classificadas entre puras, ou seja, quando seu objetivo exclusivo consiste em manter ações de outras companhias, e mista, que ocorre quando as empresas, além de participarem no capital, ainda exploram alguma atividade empresarial.

Entretanto, a doutrina tem mostrado diversas classificações além das supracitadas, dentre elas, encontramos a Holding Familiar, a qual será tratada no decorrer deste artigo.

A Holding ou empresa familiar é um instrumento muito utilizado para a sucessão, transmissão de herança e proteção patrimonial, de forma que os sucessores do fundador tem a expectativa de serem sócios e receberem a empresa já pronta.

Este tipo de estrutura objetiva a concentração e proteção patrimonial familar através de uma pessoa jurídica, a fim de facilitar a gestão dos ativos com benefícios fiscais, e definição da sucessão familiar.

John Davis e Renao Tagiuri, de Harvard, no início dos anos 80, realizaram um estudo que os levou a conceber o “modelo tridimensional”. Esse estudo identifica os membros de uma Holding Familiar, através os espaços ocupados por elas dentro de grupos, assim como a intersecção e sobreposição de papéis, destacando-se a propriedade, a família e a gestão.

Extraíu-se deste, 7 grupos:

1. Grupo familiar – aqui se enquadram os familiares que não participam nos outros subsistemas;
2. Grupo propriedade – agregam os sócios proprietários que não são gestores nem familiares;
3. Grupo gestão – aqui estão os gestores que não são proprietários nem familiares;
4. Intersecção família e propriedade – são os familiares proprietários sem participação na gestão;
5. Intersecção propriedade e gestão – se enquadra nessa intersecção os proprietários gestores não familiares;
6. Intersecção família e gestão – está ligado aos gestores familiares que não são proprietários;
7. Intersecção família, propriedade e gestão – aqui sim estão os familiares gestores e proprietários.

Através dessas separações entre uns e outros, a visualização de limitações para perceber a potencialidade da empresa é melhor identificada.

Durante a criação da empresa, os poderes de gestão e decisão ficam concentrados nas mãos do proprietário controlador (fundador). Com o passar da propriedade aos filhos, o poder é partilhado entre irmãos que podem ou não exercer o papel de gestor do negocio.

Aqui, faz-se importante frisar que para a finalidade sucessória na estrutura da Holding Familiar, é considerado familiar apenas aqueles parentes consanguineos em linha reta e os colaterais até o 4º grau.

A estrutura da empresa familiar apresenta soluções em diversos escopos, por exemplo, no aspecto fiscal, traz proteção patrimonial e planejamento tributário, visto que há uma redução na carga tributária e o retorno de capital ocorre sob a forma de lucros e dividendos.

Do ponto de vista societário, a empresa proporciona crescimento, planejamento e controle dos investimentos.

Ainda sobre os benefícios da estrutura, a Holding também mitiga as possibilidades de ingerência dos sucessores.

Com relação ao inventário, vemos que sobre ele incide ITCMD (o valor irá variar de acordo com a legislação de cada Estado), sua duração é muito mais prolongada e há tributação elevada sobre rendimentos de alugéis e venda de bens imóveis. Todavia, uma Holding Familiar leva menos tempo para concluir seu processo de inventário e sua tributação é menos elevada, de forma que, através dos testamentos, as quotas ou ações serão inventariadas e o pagamento do ITCMD será realizado pelo valor nominal destas ou sobre o quinhão que for apontado em balanço especifico.

Contudo, uma holding familiar precisa estar bem estruturada por meio de seu estatuto social, de forma a tolher problemas familiares e pessoais que possam surgir, pois é através deste instrumento que se prevê a transmissão de quotas e entrada de herdeiros, por exemplo.

Para a elaboração do estatuto, devemos observar primeiramente o Código Civil Brasileiro de 2002, em seu artigo 997:

“Art. 997. A sociedade constitui-se mediante contrato escrito, particular ou público, que, além de cláusulas estipuladas pelas partes, mencionará:

I - nome, nacionalidade, estado civil, profissão e residência dos sócios, se pessoas naturais, e a firma ou a denominação, nacionalidade e sede dos sócios, se jurídicas;

II - denominação, objeto, sede e prazo da sociedade;

III - capital da sociedade, expresso em moeda corrente, podendo compreender qualquer espécie de bens, suscetíveis de avaliação pecuniária;

IV - a quota de cada sócio no capital social, e o modo de realizá-la;

V - as prestações a que se obriga o sócio, cuja contribuição consista em serviços;

VI - as pessoas naturais incumbidas da administração da sociedade, e seus poderes e atribuições;

VII - a participação de cada sócio nos lucros e nas perdas;

VIII - se os sócios respondem, ou não, subsidiariamente, pelas obrigações sociais.

Parágrafo único. É ineficaz em relação a terceiros qualquer pacto separado, contrário ao disposto no instrumento do contrato.”

Consoante com os autores Luiz Kignel, Márcia Setti Phebo e José Henrique Longo, para preparar a empresa com sucesso para a sucessão é preciso planejar com antecedência, não misturar trabalho com família, avaliar competências, aptidões e lideranças e definir o sucessor, bem como adotar praticas de informações acessíveis, periódicas e transparentes.

Fontes:

<http://www.azevedosette.com.br/pt/noticias/holding_familiar_instrumento_vantajoso_para_sucessao_familiar_empresarial_transmissao_da_heranca_e_protecao_patrimonial/2097>

"Planejamento Sucessório", Luiz Kignel, Márcia Setti Phebo e José Henrique Longo, 3ª edição, 2014, Editora Noeses.

[LEI No 6.404, DE 15 DE DEZEMBRO DE 1976.](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%206.404-1976?OpenDocument)

LEI No 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002.