

SUCESSÃO EMPRESARIAL

Publicação nº 02
Edição 20/07/2021

Em prosseguimento ao convênio celebrado entre o Centro das Indústrias do Espírito Santo – CINDES e a Comissão de Direito Societário da Ordem dos Advogados do Brasil, seccional do Espírito Santo, a presente edição do Informe Societário tratará das repercussões jurídicas relacionadas ao FALECIMENTO DE SÓCIOS, abordando questões importantes relacionadas à sucessão e à transmissibilidade e liquidação das quotas/ações sociais, temas estes que, com recorrência, geram disputas entre os herdeiros do sócio falecido e os sócios remanescentes e, muitas vezes, causam embaraços ao desenvolvimento da própria atividade empresarial. Conhecer o assunto e planejar a sucessão, é a melhor forma de prevenir litígios na sua empresa e evitar ameaças ao seu negócio!

Muito embora o falecimento de um sócio seja ponto sensível na organização societária, é comum que os contratos e estatutos sociais não contemplem cláusulas e regulamentações específicas sobre o tema, quicã porque a atenção dos empresários, na constituição da sociedade, está mais voltada à formatação do negócio e à operacionalização da atividade empresarial em si. No entanto, é possível – e recomendável – que os atos constitutivos societários disciplinem de forma pormenorizada a sucessão de seus sócios/acionistas, visando blindar a atividade empresarial de possíveis incertezas e discussões decorrentes do evento morte, assim como, por outro lado, proteger os interesses dos herdeiros e, em última instância, a própria sociedade.

Meu sócio faleceu... e agora?

Sociedade Limitada

A LTDA. é um tipo de organização societária que pressupõe a existência de um vínculo pessoal entre aqueles que a integram (*affectio societatis*), razão pela qual, pela regra geral, a condição de sócio não é transmissível por sucessão, de maneira que o sócio, ao falecer, transmite tão somente a expressão econômica de sua participação societária, devendo haver a liquidação das quotas sociais respectivas para apuração e pagamento dos haveres correspondentes. Os herdeiros, neste caso, não se tornam sócios da sociedade, mas somente credores dos haveres, não tendo direito de interferir na administração da empresa.

Sociedade Anônima (capital fechado)

Na S/A, em regra, o vínculo que une os acionistas é de natureza pecuniária, de modo que a realização da sua atividade econômica não depende fundamentalmente das qualidades inerentes a cada sócio. Ou seja, a contribuição econômica, em dinheiro ou bens, assume caráter de maior relevância do que a pessoa do sócio. À vista disso, como a lei presume que a sucessão não prejudicará o desenvolvimento da empresa, a morte do acionista implica na livre transmissibilidade de suas ações aos herdeiros, que passarão a titularizar todos os direitos sociais que cabiam ao falecido (inclusive direito de fiscalizar e de votar).

A jurisprudência já reconhece a existência, no Brasil, de SOCIEDADES ANÔNIMAS PERSONALÍSSIMAS, companhias nas quais, apesar do tipo societário adotado (de capital), a pessoa do sócio e as suas qualidades são, de fato, relevantes para a condução dos negócios da sociedade. Essa característica é, na maioria dos casos, incompatível com a livre transmissão das ações aos herdeiros dos sócios.

CLÁUSULA DE SUCESSÃO: Apesar da regra geral prevista no Código Civil sobre a não transmissibilidade da qualidade de sócio nas LTDAs, a própria lei admite que haja convenção diversa no contrato social, a qual, neste caso, sobre ela prevalecerá.

O contrato social pode prever que o falecimento do sócio (de todos eles ou de algum específico) enseje a dissolução da sociedade, sendo esta cláusula pertinente para empresas em que a figura do sócio (por seu *know how*, por sua capacidade de gestão ou por qualquer outra razão) seja indispensável para a consecução do negócio.

Não se admite previsão contratual que exclua ambos os direitos dos herdeiros – é preciso conferir-lhes o direito de participar da sociedade ou o pagamento equivalente às quotas do falido, sob pena de nulidade.

Também é possível estabelecer, já desde a constituição da empresa, que os herdeiros dos sócios serão admitidos nos quadros sociais após o falecimento, podendo a sucessão se dar de forma automática ou condicionada ao preenchimento de determinados requisitos, objetivos ou mesmo pessoais, como, por exemplo, a qualificação técnica ou profissional específica.

Havendo previsão no contrato social, os sócios remanescentes não têm o direito de recusar o ingresso do herdeiro, mas este não tem a obrigação de ingressar na sociedade se não tiver interesse.

Nas S/As, admite-se também a disciplina da sucessão em seu estatuto social, embora, pela natureza da matéria, seja mais comumente tratada em sede de Acordo de Acionistas, que é o ambiente adequado para composição de interesses particulares dos acionistas.

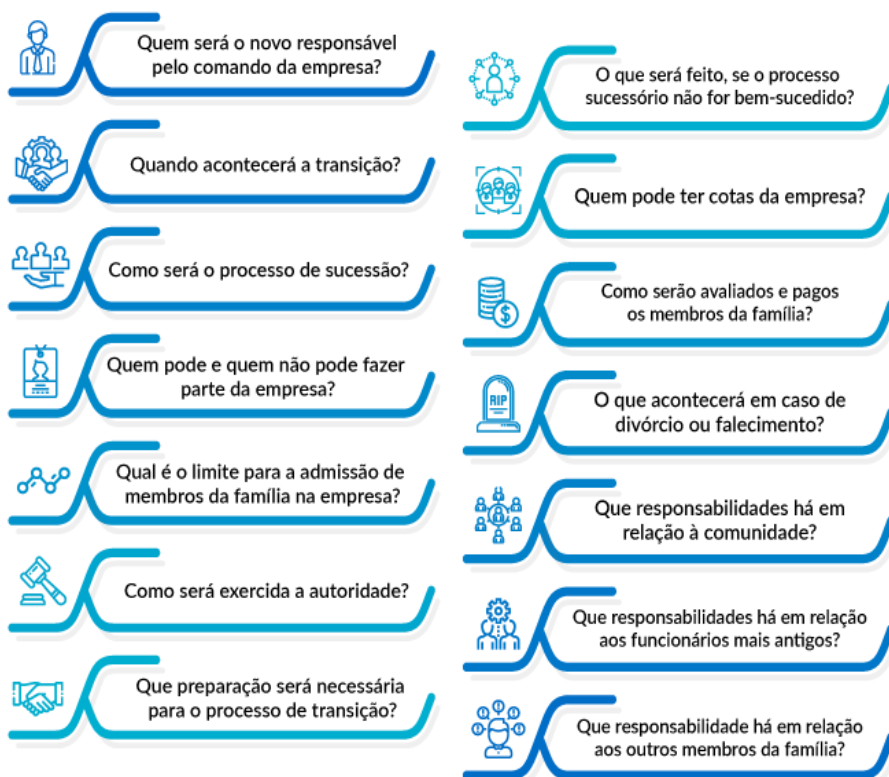
É possível que o contrato social/acordo de sócios discipline não só a consequência do falecimento do sócio, mas que, também, regulamente de forma detalhada todo o processo de sucessão *causa mortis*, inclusive estabelecendo regras específicas a respeito do processo de apuração de haveres, com seleção de metodologia de cálculo e forma de pagamento.

A estipulação prévia de critérios para o *valuation* da sociedade é extremamente recomendada, haja vista que a jurisprudência atual do Superior Tribunal de Justiça é vacilante quanto ao tema, havendo divergências agudas quanto à aplicação dos critérios de balanço patrimonial de determinação ou do fluxo de caixa descontado.

Na falta da previsão no contrato social ou acordo de sócios sobre a forma de pagamento dos haveres, prevalece a norma legal, que determina o pagamento em dinheiro, no prazo de 90 dias – situação esta que pode afetar severamente o fluxo de caixa da sociedade, chegando até mesmo a comprometer sua saúde financeira e sua própria subsistência.

A questão da sucessão ganha contornos especialmente importantes quando se trata de SOCIEDADE DE NATUREZA FAMILIAR, diante das questões pessoais e afetivas envolvidas, sendo de suma relevância, para a subsistência do negócio, a organização prévia de mecanismos de convivência e criação de regras de transição claras, estruturadas e estratégicas.

Uma transição exitosa depende de um processo sucessório bem estruturado, que deve ser iniciado com a presença do sócio fundador da sociedade e o consentimento de todos os envolvidos, devendo-se buscar a profissionalização da gestão, com a definição clara de função para os herdeiros e, principalmente, com a distinção consciente entre os conceitos de família, propriedade e empresa.



Fonte: SEBRAE

As empresas familiares no Brasil apresentam um alto grau de mortalidade: 70% não sobrevivem à troca da 1ª geração (pais) para a 2ª geração (filhos) e 95% não sobrevivem até a 3ª geração (netos).

Problemas decorrentes da sucessão são a causa de encerramento de 2/3 das empresas familiares no Brasil.

A razão apontada para este cenário, segundo especialistas, é a falta de planejamento sucessório-empresarial adequado.

O planejamento sucessório-empresarial, para além de servir como ferramenta de proteção patrimonial e estratégia tributária, atende ao escopo de organizar a sucessão empresarial, evitando conflitos entre os herdeiros, minimizando os custos de inventários e impostos, otimizando o ritmo da sucessão e, principalmente, protegendo o negócio, preservando a viabilidade e a perenidade da empresa.

Comissão de Direito Societário:
Presidente: Eliomar Bufon Lube
Vice-presidente: Alexandre Puppim
Secretária Geral/Relatora: Fernanda Bissoli Pinho
Coordenador: Vitor Lomba Sant'Ana
Relator: Bernardo Azevedo Freire