



# Sucessão de Cotas Empresariais nas Empresas Familiares: Interfaces entre o Direito de Família, o Direito Empresarial e os Reflexos da Reforma Tributária

## *Succession of Corporate Quotas in Family Businesses: Interfaces between Family Law, Business Law, and the Impacts of the Tax Reform*

Veridiana Toczeki Santos

Pietra Rosa Zuchi

**Resumo:** O presente artigo analisa a sucessão de cotas empresariais em empresas familiares sob uma perspectiva interdisciplinar, explorando a interação entre o Direito de Família, o Direito Empresarial e as alterações tributárias decorrentes da Reforma Tributária, instituída pela Emenda Constitucional 132/2023. O tema ganha relevância prática e teórica ante o fato de que cerca de 80% das empresas brasileiras serem familiares (SEBRAE, 2023), mas menos de 30% sobrevivem à segunda geração devido à ausência de planejamento sucessório, o que compromete a continuidade empresarial e gera disputas judiciais entre herdeiros e sócios remanescentes. Adota-se metodologia qualitativa e bibliográfica, com base em doutrina e legislação (Código Civil). Discutem-se regimes de bens matrimoniais, transmissão de cotas sociais (com ênfase no *affectio societatis* e preservação da empresa), protocolos familiares e impactos no ITCMD, como progressividade obrigatória, tributação de bens móveis no domicílio do doador/falecido e subordinação de bens estrangeiros a lei complementar. Conclui-se pela necessidade imperiosa de integração entre os ramos jurídicos e adoção de instrumentos preventivos — como holdings familiares, acordos de quotistas e pactos antenupciais —, para otimizar eficiência fiscal, mitigar conflitos e assegurar a perenidade dos negócios familiares.

**Palavras-chave:** Sucessão de Cotas. Planejamento Sucessório. Reforma Tributária. Holding Familiar. Direito de Família. Direito Empresarial.

**Abstract:** This article analyzes the succession of corporate quotas in family businesses from an interdisciplinary perspective, exploring the interaction between Family Law, Business Law, and the tax changes resulting from the Tax Reform introduced by Constitutional Amendment 132/2023. The topic gains practical and theoretical relevance given that around 80% of Brazilian companies are family-owned (SEBRAE, 2023), yet fewer than 30% survive into the second generation due to the absence of succession planning—compromising business continuity and generating legal disputes among heirs and remaining partners. A qualitative, bibliographic methodology is adopted, based on scholarly doctrine and legislation (Civil Code). The article discusses marital property regimes, the transfer of corporate quotas (with emphasis on *affectio societatis* and business preservation), family protocols, and impacts on the ITCMD tax, such as mandatory progressivity, taxation of movable assets in the domicile of the donor/deceased, and the subordination of foreign assets to supplementary law. The study concludes that there is an imperative need for integration among legal fields and the adoption of preventive instruments—such as family holdings, shareholders' agreements, and prenuptial agreements—to optimize tax efficiency, mitigate conflicts, and ensure the longevity of family businesses.

**Keywords:** Succession of Corporate Quotas. Succession Planning. Tax Reform. Family Holding. Family Law. Business Law.

## INTRODUÇÃO

A sucessão de cotas empresariais constitui tema de elevada importância no contexto jurídico e econômico brasileiro, principalmente com o crescimento no número de empresas novas, o que revela uma mudança de cultura do brasileiro, que busca cada vez mais sair da condição de empregado e iniciar negócio próprio.

Estima-se que cerca de 80% das empresas nacionais sejam familiares, segundo dados do SEBRAE (2023). Entretanto, menos de 30% dessas organizações sobrevivem à segunda geração, e menos de 10% chegam à terceira (SEBRAE, 2025). Esse dado revela o impacto da ausência de um planejamento sucessório estruturado, o que demonstra a íntima relação entre o Direito de Família e o Direito Empresarial.

O falecimento de um sócio, sem que tenha sido realizado planejamento prévio, costuma deflagrar um complexo processo de partilha que mistura laços afetivos e interesses patrimoniais. O Direito de Família regula a sucessão legítima, mas o Direito Empresarial estabelece normas sobre a administração e continuidade da empresa, o que frequentemente causa conflitos entre herdeiros e sócios remanescentes.

A promulgação da Reforma Tributária, com a reestruturação do ITCMD, introduziu novos desafios à sucessão empresarial. Os mecanismos de tributação progressiva das transmissões de patrimônio poderão exigir a revisão dos modelos tradicionais de planejamento sucessório, pois podem elevar os custos para grandes patrimônios. Este artigo, portanto, tem como objetivo analisar os principais aspectos jurídicos e tributários da sucessão de cotas empresariais em empresas familiares, destacando os efeitos da Reforma Tributária e a necessidade de uma abordagem integrada entre os ramos do Direito.

## A SUCESSÃO NO DIREITO DE FAMÍLIA: ASPECTOS GERAIS E REGIMES DE BENS

O art. 1.784 do Código Civil de 2002 (Brasil, 2002) estabelece que a herança se transmite, desde logo, aos herdeiros legítimos e testamentários. A sucessão pode ocorrer de forma legítima, testamentária ou mista. No âmbito familiar, o regime de bens adotado influencia diretamente o destino das cotas empresariais.

Na comunhão parcial de bens, as cotas adquiridas na constância do casamento integram o patrimônio comum (art. Art. 1.658 do Código Civil). Na separação convencional, pertencem exclusivamente ao sócio titular (Art. 1.687 do Código Civil). Já na participação final nos aquestos, há comunhão apenas dos bens adquiridos onerosamente (Art. 1.672 do Código Civil). Na comunhão universal (art.

1.667 a 1.671 do Código Civil), todos os bens presentes e futuros dos cônjuges integram o patrimônio comum, independentemente do título aquisitivo.

O cônjuge sobrevivente, conforme o art. 1.829 do mesmo diploma legal, concorre com os descendentes na sucessão no regime da comunhão parcial de bens (somente sobre os bens particulares do falecido), na separação convencional e na participação nos aquestos, mas não concorre na comunhão universal nem na separação obrigatória. Esse aspecto influencia diretamente a titularidade das cotas empresariais, podendo introduzir herdeiros sem afinidade com o negócio.

O Código Civil e a jurisprudência brasileira reconhecem que as cotas sociais integram o acervo hereditário e devem ser avaliadas economicamente, ainda que não se permita o ingresso automático de herdeiros na sociedade, para que se dê a liquidação na forma estipulada em contrato social ou de acordo com dispositivo legal.

## **A SUCESSÃO EMPRESARIAL E A TRANSMISSÃO DE COTAS SOCIAIS**

O falecimento de sócio em sociedade limitada é regido pelo art. 1.028 do Código Civil, que prevê, como regra, a liquidação das cotas, salvo disposição contratual em contrário. Assim, o contrato social pode determinar o ingresso dos herdeiros ou o pagamento do valor de suas cotas, mediante a apuração dos haveres.

Isso porque, a premissa de que a morte de um sócio não deve significar a morte da sociedade, mas sim o momento de reafirmação de sua estrutura jurídica e afetiva, afirma um princípio fundamental do Direito Empresarial, o Princípio da Preservação da Empresa. Essa visão reforça o papel do planejamento sucessório preventivo.

Instrumentos como acordos de cotistas e testamentos empresariais permitem disciplinar a sucessão das cotas, garantindo que o poder de controle permaneça nas mãos daqueles que efetivamente terão algum impacto na hipótese da sucessão. Nesse sentido, o acordo de sócios destaca-se como ferramenta estratégica em sociedades familiares, conforme destaca Mamede (2015):

O acordo de sócios pode ser celebrado entre todos os acionistas ou quotistas, situação que não é muito comum, salvo justamente em empresas familiares, para cuidar de matérias que, por qualquer motivo, julga-se que não devem constar do ato constitutivo. É mais usual que esses acordos sejam celebrados apenas entre alguns sócios, permitindo-lhes combinar suas forças e, assim, manter o controle societário, o que é útil quando nenhum deles, isoladamente, consegue manter esse controle. Nas sociedades familiares, é um precioso instrumento para que os parentes possam ajustar regras para garantir não apenas o domínio sobre a empresa, mas mecanismos que estabeleçam um ambiente de boa convivência

A natureza jurídica das cotas sociais, seja na sociedade limitada, simples ou limitada unipessoal, revela sua função de representar tanto a participação econômica do sócio quanto seu status de integrante da estrutura organizacional. Por isso, a doutrina destaca que as cotas possuem caráter híbrido: são bens patrimoniais, suscetíveis de transmissão, mas também carregam elementos personalíssimos que condicionam a entrada de terceiros no quadro societário.

Nesse contexto, a comunicabilidade das cotas no regime de bens do casamento exige atenção, pois, embora integrem o patrimônio comum do casal, não implica automaticamente o direito do cônjuge de se tornar sócio, prevalecendo o princípio da *affectio societatis*.

Com a morte do sócio, esses aspectos ganham especial relevância. A sucessão causa mortis desencadeia efeitos tanto sobre a esfera patrimonial quanto sobre a própria continuidade da empresa uma vez que o sócio falecido, por vezes, pode representar uma “peça chave” na atividade empresarial. Os herdeiros tornam-se titulares do direito ao valor correspondente às cotas, podendo pleitear sua liquidação, a indenização proporcional ou, se autorizado pelo contrato social, seu ingresso na sociedade. Daí a importância de cláusulas contratuais específicas, como as de sucessão, preferência e inalienabilidade, que conferem segurança jurídica ao disciplinar quem pode assumir as cotas, como se dará a avaliação patrimonial e de que forma será preservada a estabilidade da sociedade. Tais cláusulas funcionam como instrumentos de prevenção de conflitos, especialmente em estruturas empresariais familiares.

Nesse cenário, o planejamento societário se consolida como ferramenta essencial para assegurar a continuidade das atividades empresariais. A celebração de acordos de sócios e a elaboração de testamentos empresariais permitem organizar previamente a sucessão, distribuir poderes e evitar disputas entre herdeiros ou demais sócios.

## A INTERFACE ENTRE O DIREITO DE FAMÍLIA E O DIREITO EMPRESARIAL

A intersecção entre o Direito de Família e o Empresarial é inevitável na sucessão de cotas. O primeiro, disciplina a transmissão patrimonial; o segundo, a gestão e a continuidade da empresa. Em muitos casos, herdeiros desejam exercer direitos sucessórios sobre cotas, enquanto sócios buscam preservar a *affectio societatis*.

Para prevenir conflitos, recomenda-se a adoção de protocolos familiares, que estabeleçam diretrizes para a administração, sucessão e governança das empresas familiares. Esses instrumentos combinam normas jurídicas e valores éticos, fortalecendo a coesão do grupo familiar.

O planejamento sucessório eficaz demanda uma abordagem interdisciplinar, unindo família, empresa e fisco. A ausência dessa integração pode levar à fragmentação patrimonial e à dissolução da empresa.

As famílias empresariais representam um paradigma distinto no planejamento sucessório, demandando expertise jurídica específica, pois:

Nesse amplo universo de famílias e patrimônios sucessivos, destacam-se as famílias empresárias, ou seja, famílias cujo patrimônio é fortemente marcado pela participação e/ou controle de sociedades empresárias. A preocupação com a arquitetura estratégica, nesses casos, demanda uma atenção específica do expert jurídico (contábil, empresarial, econômico etc.): a vida da empresa avança sobre a vida da família ou das famílias, quando não é o contrário: a vida de uma família torna-se a vida da empresa (Mamede e Mamede, 2015).

A tensão entre herdeiros e sócios costuma se intensificar quando há interesses divergentes entre a preservação da empresa e a repartição do patrimônio. Conflitos recorrentes envolvem, por exemplo, herdeiros que desejam participar da gestão sem possuir preparo técnico, ou sócios que resistem ao ingresso de sucessores para manter a *affectio societatis*. Essa afetividade societária, elemento subjetivo que sustenta a confiança mútua entre os sócios, desempenha papel central na manutenção das empresas, pois sua ruptura pode comprometer tanto a estabilidade da administração quanto a própria continuidade das atividades empresariais.

Para harmonizar essas esferas, diversos instrumentos jurídicos podem ser adotados. Pactos antenupciais podem definir a comunicabilidade ou incomunicabilidade das cotas, prevenindo litígios em caso de morte ou separação. Acordos de quotistas delimitam direitos políticos, regras de voto, critérios de avaliação de cotas e restrições ao ingresso de terceiros, preservando a governança interna. Já os protocolos familiares, que articulam valores, regras de sucessão e diretrizes de conduta, fortalecem a cultura empresarial e reduzem atritos entre parentes e sócios. Esses mecanismos atuam de forma complementar para equilibrar interesses afetivos, patrimoniais e empresariais.

No âmbito sucessório, os herdeiros assumem responsabilidade tanto patrimonial quanto civil, especialmente no que se refere a obrigações pendentes e à apuração de haveres (Art. 1.032 do Código Civil). A falta de planejamento pode levar à sobreposição de regimes jurídicos, familiar, societário e tributário, resultando em disputas prolongadas, custos elevados e fragilização da empresa. Por isso, destaca-se a importância de um planejamento sucessório multidisciplinar, que envolva profissionais do direito empresarial, de família, da contabilidade e da gestão, garantindo que a sucessão das cotas ocorra de forma coordenada, preservando o patrimônio, a governança e a longevidade da empresa familiar.

## IMPACTOS DA REFORMA TRIBUTÁRIA SOBRE A SUCESSÃO DE COTAS EMPRESARIAIS

A Emenda Constitucional nº 132/2023, que instituiu a Reforma Tributária, trouxe modificações significativas ao sistema fiscal brasileiro. Embora o foco

principal esteja no consumo, as repercussões sobre a sucessão patrimonial e empresarial são relevantes.

O Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e Doação (ITCMD) tende a ganhar uniformização nacional e maior progressividade, o que impacta diretamente a transferência de cotas empresariais e de holdings familiares. O aumento potencial das alíquotas e a ampliação da base de cálculo exigem planejamento tributário mais rigoroso (Fecomercio SP, n.d.).

Alguns estados, como Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Mato Grosso e alguns outros, já praticavam a alíquota progressiva para o ITCMD. Após as previsões da reforma tributária, outros estados começaram a seguir a tendência, a fim de se adequar gradativamente às possíveis exigências da reforma. Os estados de São Paulo, Paraná, Minas Gerais e Mato Grosso do Sul, por exemplo, apresentaram maior resistência, mantendo a alíquota fixa, mas há projetos de lei no estado paulista (PL 409/2025 e o PL 07/2024) em trâmite para atenderem a reforma tributária. A complexidade da sucessão, que pode incluir herdeiros em diferentes estados, bens distribuídos em diversas pessoas jurídicas, imóveis, cotas, direitos, exigirá uma estratégia integrada para mitigar o impacto do novo ITCMD e evitar disputas ou desperdício de patrimônio.

Inclusive, neste ponto, outro destaque consolidado pela EC 132/2023 (art. 155, II, VI e VII, CF) é a de que a norma preserva a tributação de imóveis no Estado de localização, mas direciona bens móveis/títulos/créditos ao domicílio do doador/falecido e subordina bens estrangeiros a lei complementar, eliminando conflitos competências.

Dessa forma, a Reforma Tributária evidencia a relevância da articulação entre o Direito Tributário e o Direito Empresarial, sobretudo no âmbito do planejamento sucessório realizado com a devida antecedência. A avaliação estratégica dos aspectos essenciais mostra-se fundamental para assegurar a continuidade empresarial, fortalecer a longevidade das organizações e mitigar potenciais conflitos familiares.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A sucessão de cotas empresariais em empresas familiares exige uma abordagem que transcenda os limites tradicionais do Direito Civil. A conjugação entre os ramos de Família, Empresarial e Tributário mostra-se indispensável para assegurar a preservação do patrimônio e da atividade econômica. Essa integração permite que os impactos societários, afetivos e fiscais sejam tratados de maneira coordenada, evitando rupturas que comprometam a continuidade da empresa.

A Reforma Tributária, com seus novos modelos de incidência e reorganização das bases fiscais, traz desafios e oportunidades. O aumento da complexidade fiscal reforça a necessidade de planejamento sucessório antecipado, estruturado sobre fundamentos jurídicos sólidos e estratégias tributárias transparentes. Empresas familiares que se antecipam às mudanças conseguem reduzir riscos, otimizar custos e garantir maior previsibilidade para as próximas gerações.

Em síntese, a continuidade das empresas familiares dependerá da capacidade de seus membros e assessores jurídicos de compreender que o planejamento sucessório não é apenas uma questão patrimonial, mas de gestão, governança e sustentabilidade empresarial. Somente com organização e estratégia é possível enfrentar os dilemas afetivos e econômicos que envolvem a sucessão de cotas, preservando a unidade familiar e a força da empresa no mercado, e isso se faz após o estudo e compreensão específica do negócio e da dinâmica familiar.

Por isso, recomenda-se que famílias empresárias invistam em estruturas de governança modernas, aliadas a instrumentos jurídicos eficazes e atualizados conforme as novas exigências tributárias. Uma sucessão bem planejada não apenas reduz litígios, mas fortalece a perenidade do empreendimento, garantindo que valores e patrimônio sejam transmitidos com solidez e responsabilidade.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em 03 dez. de 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: [http://planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 03 dez. de 2025.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 132, de 20 de dezembro de 2023.** Reforma Tributária. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc132.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc132.htm). Acesso em 03 dez. de 2025.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda C. **Planejamento Sucessório** - 1ª Edição 2015. Rio de Janeiro: Atlas, 2015. E-book. p.141. ISBN 9788597000108. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597000108/>. Acesso em: 09 dez. 2025

FECOMERCIO SP. **Reforma Tributária altera regras do ITCMD e torna progressividade obrigatória.** Fecomercio SP, São Paulo. Disponível em: <https://www.fecomercio.com.br/noticia/reforma-tributaria-muda-regras-do-itcmd-e-torna-progressividade-obrigatoria>. Acesso em 09 dez. 2025.

SEBRAE. **O desafio de gerir pessoas em uma empresa familiar.** 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/o-desafio-de-gerir-pessoas-em-uma-empresa-familiar,971b7293b2417810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em 03 dez. de 2025.

SEBRAE. **Sucessão familiar em pequenos negócios (2025).** Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/am/artigos/sucessao-familiar-em-pequenos-negocios,c9051f8d7c0a6910VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em 03 dez. de 2025.