

Visão do Direito



Filipe Denki

Advogado especialista em direito empresarial e reestruturação empresarial

Planejamento sucessório evita conflitos e ajuda a preservar empresas familiares

A sucessão em uma empresa familiar costuma ser associada ao momento em que uma geração deixa de participar da administração do negócio. No entanto, esperar que essa mudança aconteça para só então discutir patrimônio, gestão e responsabilidades pode transformar uma transição natural em uma fonte de conflitos. Sem regras previamente estabelecidas, questões familiares podem se misturar às decisões empresariais e comprometer não apenas os relacionamentos entre os herdeiros, mas também a continuidade da própria atividade.

O planejamento sucessório permite antecipar essas discussões e avaliar diferentes possibilidades enquanto os envolvidos ainda podem tomar decisões com tranquilidade. A proposta não se limita à divisão do patrimônio, mas também envolve a organização da empresa para o momento da mudança de geração. Definir previamente quem poderá participar da administração, como serão distribuídas as participações societárias e quais serão as responsabilidades de cada sucessor ajuda a estabelecer regras mais claras para a transição.

Em negócios familiares, a sucessão envolve uma estrutura empresarial que precisa ser preservada. Participações societárias,

administração, tomada de decisões e relacionamento com sócios, funcionários, fornecedores e clientes podem ser afetados durante uma mudança de geração. Por isso, tratar a sucessão como parte do planejamento do próprio negócio permite que a família considere não apenas os interesses individuais dos herdeiros, mas também as necessidades da empresa e sua capacidade de continuar funcionando.

Um dos pontos que merece atenção é a definição de quem estará, efetivamente, preparado para assumir funções de gestão. Ser herdeiro não significa, necessariamente, estar preparado ou ter interesse em administrar uma empresa. Da mesma forma, nem todos os integrantes da família precisam exercer funções executivas. O planejamento pode estabelecer critérios para a participação na gestão e distribuir responsabilidades de acordo com as características de cada sucessor, evitando que a administração seja definida apenas pelo vínculo familiar.

A falta de organização pode gerar disputas justamente no momento em que a empresa mais precisa de estabilidade. Divergências sobre a administração, a distribuição das participações ou decisões estratégicas podem dificultar o funcionamento

do negócio e afetar investimentos e negociações. Em determinadas situações, os conflitos entre sucessores também podem repercutir na relação com sócios, fornecedores, funcionários e outros públicos que dependem da continuidade da empresa.

A sucessão, assim como uma crise empresarial, não deve ser enfrentada apenas quando o problema já está instalado. Antecipar decisões permite organizar a empresa, estabelecer responsabilidades e reduzir os riscos de conflitos que podem comprometer a continuidade do negócio. Quando existe planejamento, a família tem mais tempo para discutir alternativas, esclarecer expectativas e preparar os integrantes que poderão assumir posições relevantes na estrutura empresarial.

Também é importante considerar que cada família e cada empresa possuem características próprias. Não existe uma única solução que possa ser aplicada indistintamente a todos os negócios familiares. As alternativas jurídicas precisam levar em conta fatores como a composição do patrimônio, o número de herdeiros, a participação de cada sócio, o modelo de administração e os objetivos dos envolvidos. A análise antecipada permite escolher uma estrutura compatível com a realidade daquele negócio.

Outro ponto fundamental é separar, sempre que possível, as questões familiares das decisões empresariais. Relações pessoais e profissionais possuem dinâmicas diferentes, enquanto a empresa precisa continuar tomando decisões relacionadas à sua operação, aos seus resultados e à sua estratégia. Estabelecer regras claras sobre gestão, responsabilidades e participação societária pode proporcionar maior previsibilidade e reduzir a possibilidade de que conflitos pessoais interfiram diretamente no funcionamento da organização.

Por isso, preparar a sucessão deve ser entendido como uma etapa do planejamento empresarial, e não apenas como uma questão relacionada à herança. Discutir antecipadamente quem participará da gestão, como o patrimônio será organizado e quais serão as responsabilidades de cada sucessor pode contribuir para uma transição mais estruturada.

O objetivo não é eliminar todas as divergências que possam surgir, mas criar condições para que elas sejam administradas sem colocar em risco o negócio construído ao longo dos anos. Preservar uma empresa familiar entre gerações significa, portanto, planejar não apenas a transferência do patrimônio, mas também as condições para que a atividade empresarial continue funcionando.

Visão do Direito



Lays Carneiro de O. Bezerra

Integrante do time da área trabalhista de Martorelli Advogados. Possui experiência na atuação em demandas contenciosas e consultivas, com expertise no segmento bancário

O julgamento da ADC 80 e o novo cenário na concessão da gratuidade judiciária no âmbito das ações bancárias na Justiça do Trabalho

Foi julgada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 80, que discute as regras de concessão da justiça gratuita previstas no artigo 790 da CLT. O cerne da discussão não opõe o acesso à Justiça à restrição de direitos, mas questiona se a gratuidade deve ser concedida quase automaticamente a quem a requer ou destinada exclusivamente àqueles que dela realmente necessitam. A justiça gratuita é um instituto fundamental que atua como condição de acesso ao Poder Judiciário para trabalhadores em situação de vulnerabilidade real.

A ADC 80, ajuizada pela Confederação Nacional do Sistema Financeiro (Consif), visa estabelecer critérios mais objetivos para a

concessão do benefício, pondo fim à validade da simples autodeclaração de hipossuficiência.

A implementação desses novos parâmetros traz diversos pontos positivos para a saúde do sistema judiciário. Atualmente, quando o custo de entrar com uma ação se aproxima de zero, estimulam-se demandas improcedentes que consomem recursos públicos. O antigo modelo permitiu que o benefício fosse estendido a parcelas da população com alto poder aquisitivo, como os bancários. Segundo a Consif, 98,7% das ações trabalhistas ajuizadas contra bancos continham pedido de justiça gratuita, deferido em 99,9% dos casos, a despeito de a remuneração média da categoria girar em torno de R\$6 mil a R\$10 mil.

Nesse cenário, a responsabilização pelas despesas do processo possui caráter pedagógico. Quando autores percebem que litigar envolve o risco real de suportar os ônus da sucumbência, reduz-se a litigância temerária e estimula-se a boa-fé processual.

Anteriormente, o TST presumia a hipossuficiência de quem recebia até 40% do teto do RGPS. Acima desse patamar, a jurisprudência permitia a concessão com base em simples declaração, transferindo ao réu o ônus de provar a capacidade financeira do autor.

O Plenário do STF declarou inconstitucional o critério de 40% do teto do RGPS e estabeleceu novas diretrizes. A partir dessa decisão, passa a existir presunção relativa de hipossuficiência apenas para quem recebe

salário igual ou inferior a R\$ 5.000,00 mensais — valor corrigido anualmente —, exigindo-se de quem ganha acima desse teto a comprovação documental.

Adicionalmente, conferiu-se amplo controle ao magistrado para indeferir o benefício caso verifique patrimônio ou renda incompatíveis. As regras foram estendidas a todos os ramos do Judiciário (exceto Juizados Especiais) e aos assistidos pela Defensoria Pública, resultando na invalidação da Súmula 463, I, do TST. A decisão terá efeitos prospectivos (ex nunc).

Assim, a adoção de um limite de renda reequilibra o sistema, garantindo proteção a quem verdadeiramente precisa sem financiar litígios de quem tem plena capacidade econômica.