

## – CAPÍTULO I –

### EMPRESAS FAMILIARES E SUCESSÃO HEREDITÁRIA DAS EMPRESAS: DADOS E TENDÊNCIAS

5. A importância das empresas familiares no Brasil e da sucessão que as envolve emerge dos dados relativos às empresas de cunho familiar (1.1) e das tendências que se extraem dos números de sucessões empresariais no seio da família (1.2).

#### 1.1. Dados relativos às empresas familiares

6. No Brasil, a principal fonte oficial de informações estatísticas é o *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística* (IBGE). A partir de dados formais e econômicos de seu *Cadastro central de empresas* (CEMPRE), o IBGE elabora anualmente um mapeamento global das empresas<sup>4</sup>, sendo o último de 2016<sup>5</sup>. Esse *Cadastro* comporta informações relativas não somente às empresas, como também aos órgãos da Administração Pública e das entidades sem fins lucrativos (de direito privado ou de direito público internacional). Em 2016, esse *Cadastro* identificou 20,8 milhões de empresas e outras organizações formais e 22,6 milhões de unidades locais (endereço de atuação), dentre as quais 89,2% empresariais (dos setores de indústria, construção civil, comércio e serviços) e 10,8% órgãos da Administração e entidades sem fins lucrativos. Dentre as 20,8 milhões de entidades identificadas, somente 5,1 milhões estavam economicamente ativas<sup>6</sup> em 31 de dezembro de 2016, sendo que 90,0% eram empresas, 0,5% eram órgãos da Administração e 9,5% eram entidades sem fins lucrativos. Nas empresas, 13,4%

---

<sup>4</sup> As estatísticas do IBGE fazem um apanhado das empresas e das organizações ativas no ano de referência, segundo sua natureza jurídica, suas atividades e sua pujança econômica. São privilegiadas as informações sobre os empregados e os salários mensais médios segundo o sexo e o nível de educação das pessoas em questão, bem como os dados regionais sobre as unidades locais das empresas e das organizações visadas.

<sup>5</sup> IBGE. *Estatísticas do Cadastro Central de Empresas*, Rio de Janeiro, 2018. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101590.pdf>, acesso em 17 de novembro de 2018.

<sup>6</sup> Sobre os critérios de determinação do caráter economicamente ativo das empresas para fins estatísticos, v. IBGE, *Estatísticas do Cadastro Central de Empresas*, supracitado, p. 10.

(6,9 milhões) das pessoas ocupadas atuaram na condição de sócio ou proprietário. Os empresários, denominados “microempreendedores individuais” (MEI), não são, contudo, considerados nestas estatísticas, em virtude da não obrigatoriedade de preenchimento dos registros administrativos do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Apesar da riqueza deste “mapeamento de empresas”, nenhum censo é feito dentro dessa “população”<sup>7</sup> para quantificar as empresas familiares. Portanto, é difícil saber com exatidão quantas empresas desse tipo existem no Brasil.

Em 2003, o IBGE publicou um estudo especial sobre as micro e as pequenas empresas (MPE) do setor de comércio e serviços<sup>8</sup>, no qual se contam 926,8 mil MPE “familiares” nesses setores em 2001<sup>9</sup>. Ao final desse estudo, o IBGE considerou como familiares as MPE nas quais trabalham *unicamente* os proprietários, sócios ou membros da família<sup>10</sup>. Devido ao fato de empregarem ao menos um assalariado, as outras 1,1 mil MPE dos setores de comércio e serviços são qualificadas, ao contrário das primeiras, de MPE “empregadoras”<sup>11</sup>. Ora, não obstante a importância dos dados econômico-sociais fornecidos com base em tal distinção, as estatísticas apresentadas exprimem apenas parcialmente a realidade do número de empresas familiares na população analisada. Além de defasadas, estas estatísticas utilizam um critério insatisfatório para caracterizar esse tipo de empresa. Com efeito, não é a ausência de empregados que caracteriza a empresa familiar, mas o fato de tanto o controle político e econômico quanto a gestão da empresa encontrarem-se nas mãos dos membros de uma mesma família<sup>12</sup>.

---

<sup>7</sup> Na ciência estatística, “população” corresponde ao conjunto de unidades estatísticas determinadas por suas características.

<sup>8</sup> IBGE. *As micro e pequenas empresas comerciais e de serviços no Brasil: 2001*, col. “Estudos e Pesquisas de Informação Econômica”, número 1, Rio de Janeiro, 2003 (disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/microempresa/microempresa2001.pdf>>, acesso em 17 de novembro 2018). De acordo com este estudo, as MPE do setor do comércio e dos serviços cobrem 80% da atividade total do setor das MPE brasileiras, tanto em termos de rendimentos gerados quanto em termos de pessoas empregadas (p. 9).

<sup>9</sup> *Ibid.*, p. 30.

<sup>10</sup> *Ibid.*

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> GONÇALVES, J. Sérgio R. C. “As empresas familiares no Brasil”, *RAE Light*, vol. 7, nº 1 (jan. – mar. 2000), pp. 7-12, p. 8. A definição de empresa familiar pode conhecer diferentes abordagens. Segundo um autor, “*após verificar a grande diferença entre pensadores e os enfoques de cada um, optou-se por defini-la como ‘aquela criada pelo espírito empreendedor de um (ou vários) fundador(es), cujo capital majoritário e o controle encontram-se nas mãos de uma (ou poucas) família(s) e onde há uma influência recíproca*

Portanto, é difícil saber, com base naquele estudo, quantas empresas familiares existem no Brasil, mesmo no seio da “população” analisada.

7. Outra fonte oficial de estatísticas relativas às empresas é o Departamento de Registro de Empresas e Integração, órgão central do Sistema Nacional de Registro Mercantil. Infelizmente, esta fonte não fornece qualquer ajuda, pois não dispõe de estatísticas que permitam conhecer o número de empresas familiares existentes no Brasil<sup>13</sup>.

8. Voltar-se para as entidades do Sistema “S” diretamente ligadas à atividade das empresas, como o SEBRAE<sup>14</sup>, o SENAC<sup>15</sup>, o SESC<sup>16</sup>, o SENAI<sup>17</sup> e o SESI<sup>18</sup>, tampouco conduz a algum resultado concludente. A título de exemplo, no primeiro semestre de 2005, o *Observador do Serviço brasileiro de apoio às micro e pequenas empresas* (SEBRAE) publicou um boletim estatístico<sup>19</sup> totalmente silente sobre as empresas familiares no meio da “população” considerada, embora o País

---

*dos sistemas empresarial e familiar, independente da [sic] gestão encontrar-se na primeira geração ou nas subsequentes”* (COSTA, Armando Dalla. *Sucessão e sucesso nas empresas familiares*, Curitiba: Juruá, 2006, p. 23, *apud* COSTALUNGA, Karime. “A transmissão patrimonial nas empresas familiares: uma análise sob a ótica dos pactos antenupciais”. In PRADO, Roberta Nioac (coord.), *Aspectos Relevantes da Empresa Familiar: governança e planejamento patrimonial sucessório*, São Paulo: Saraiva, 2013, pp. 89-109, p. 89 *ad notam* 1). Sobre a noção de empresa familiar no direito comparado, v. KALSS, S. “The Interaction Between Company Law and the Law of Succession (...)”, *loc. cit.*, pp. 4-6.

<sup>13</sup> Na página da internet deste órgão, que substitui o antigo Departamento Nacional do Registro de Comércio (DNRC), somente estão disponíveis as estatísticas sobre o *ranking* das Juntas Comerciais de cada Estado federativo a partir do ano 2000. Cf. <<http://drei.smpe.gov.br//assuntos/estatisticas/ranking-das-juntas-comerciais-constituicao-alteracao-e-extincao-de-empresas>>, acesso em 10 de junho de 2017.

<sup>14</sup> Serviço brasileiro de suporte às micro e pequenas empresas, criado em 1972.

<sup>15</sup> Serviço nacional de aprendizagem do comércio, criado em 1946.

<sup>16</sup> Serviço social do comércio, criado em 1946.

<sup>17</sup> Serviço nacional de aprendizagem industrial, criado em 1942.

<sup>18</sup> Serviço social da indústria, criado em 1946.

<sup>19</sup> SEBRAE. *Boletim Estatístico de micro e pequenas empresas*, 2005, disponível em <[http://www.dce.sebrae.com.br/bte/bte.nsf/03DE0485DB219CDE0325701B004CBD01/\\$File/NT000A8E66.pdf](http://www.dce.sebrae.com.br/bte/bte.nsf/03DE0485DB219CDE0325701B004CBD01/$File/NT000A8E66.pdf)>, acesso em 10 de junho de 2017. Tampouco contém dados a respeito ou ainda o estudo *Participação das micro e pequenas empresas na economia brasileira*, da Unidade de gestão estratégica do Sebrae, <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf>, acesso em 1º de dezembro de 2018.

conte cerca de 12 milhões de pequenos negócios atualmente<sup>20</sup>.

Silêncio rompido, contudo, recentemente, quando o SEBRAE publicou uma pesquisa realizada em 2016 sobre a proporção de empresas familiares no universo dos pequenos negócios formais no Brasil. Das 6.617 empresas consultadas, 23,5% têm como sócio(s) algum familiar e 22,6% possuem algum empregado ou colaborador parente de algum dos sócios da empresa. Assim, há parentes em 36% das empresas consultadas, quer como sócios, quer como empregado ou colaborador de sócio. Resta saber se, dado o número de empresas consultadas, tais resultados retratariam o conjunto das empresas brasileiras.

9. Enfim, voltar-se para outras plataformas *online* de informação sobre empresas familiares de iniciativa privada, como o *Instituto da Empresa Familiar*<sup>21</sup> ou o *Instituto de Desenvolvimento da Empresa Familiar*<sup>22</sup>, é igualmente decepcionante a este respeito, pois: nenhuma estimativa quanto ao número de empresas familiares é fornecida.

Com base nos dados disponíveis, é difícil saber com precisão quantas empresas familiares existem no Brasil. Não é, todavia, impossível estimar que essas empresas participem de maneira expressiva da construção da malha econômica e produtiva brasileira.

## 1.2. Tendências de sucessões empresariais no seio da família

10. As tendências relativas às sucessões empresariais no seio da família podem ser apreciadas em função de quatro indicadores: sucessões hereditárias esperadas para a próxima década (1.2.1), frequência de sucessões no seio da família (1.2.2), ocorrências de sucessões fora da família (1.2.3) e cultura de programação da sucessão hereditária da empresa (1.2.4).

### 1.2.1. Sucessões empresariais esperadas para a próxima década

11. Em 2010, a *PricewaterhouseCoopers* (PwC) realizou uma enquete mundial com aproximadamente 1.606 empresas familiares<sup>23</sup>. Dentre as empresas consultadas, 100 eram brasileiras, dentre as quais 51% empregavam mais de

<sup>20</sup> Cf. o site <http://www.datasebrae.com.br/>, acesso em 10 de junho de 2017.

<sup>21</sup> Cf. <<http://www.empresafamiliar.org.br>>, acesso em 31 de março de 2017.

<sup>22</sup> Cf. <<http://idefamiliar.com.br>>, acesso em 17 de novembro de 2018.

<sup>23</sup> PricewaterhouseCoopers. *Empresas familiares no Brasil – Cenário e desafios*, 2011, disponível em <<http://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/assets/empresa-familiar-brasil-11A.pdf>>, acesso em 10 de junho de 2017.

250 pessoas<sup>24</sup>. Essas empresas cobrem diferentes setores da economia: comércio, serviços e indústria (89%), tecnologia, informática e entretenimento (6%) e serviços financeiros (5%).

Sobre o número de sucessões empresariais esperadas para os próximos anos, essa enquête revelou que 45% do total de empresas consultadas não previam mudanças no seu controle nos próximos cinco anos, ao tempo que 23% previam tal mudança entre os próximos três a cinco anos, 17% após os próximos cinco anos e 14% nos próximos dois anos. 1% das empresas não respondeu<sup>25</sup>. Segundo a enquête, as porcentagens globais aplicam-se igualmente às empresas brasileiras consultadas: 37% preveem uma mudança do comando dentro dos próximos cinco anos, ao tempo que 17% a preveem depois de cinco anos<sup>26</sup>. Ainda, 54% das empresas brasileiras contam com uma mudança no controle e no comando nos próximos anos.

A enquête revela, por fim, o sentido no qual essa mudança deverá ocorrer no Brasil: de 54% das empresas consultadas, mais da metade (56,8%) – sendo 30% do total – desejam passar o controle da empresa para a próxima geração<sup>27</sup>. Na falta de pesquisas mais abrangentes provenientes de outras fontes sobre esta questão, convém reter essas estatísticas como reveladoras de uma possível tendência aplicável ao conjunto das empresas familiares no Brasil.

### 1.2.2. Frequência de sucessões empresariais no seio da família

12. A mesma enquête realizada em 2010 pela *PricewaterhouseCoopers* mostra que, dentre as 100 empresas familiares brasileiras consultadas, 41% pertencem à segunda geração, 33% à terceira geração ou mais<sup>28</sup> e 26% à primeira geração. Assim, 74% das empresas brasileiras consultadas foram objeto de uma sucessão no seio da família. Na falta de enquetes mais abrangentes sobre essa questão,

---

<sup>24</sup> *Ibid.*, p. 6.

<sup>25</sup> *Ibid.*, p. 9.

<sup>26</sup> *Ibid.*, p. 11.

<sup>27</sup> *Ibid.* As outras empresas vislumbram uma mudança no controle das seguintes formas: 13,5% pretendem vender a empresa à equipe gerencial; 27% desejam vendê-la a investidores privados estrangeiros; 21,6% desejam uma permuta; 8% visam a “abrir capital”; 16,2% planejam uma reestruturação no nível gerencial; 2,7% criam novas parcerias; e 5,4% consideram a possibilidade de fusão.

<sup>28</sup> Um autor afirma que somente 10% das empresas familiares permanecem sob o controle de uma mesma família na quarta geração. Cf. LANZ, Thomas Michael. “Sucessões nas empresas familiares”. In *Aspectos Relevantes da Empresa Familiar: governança e planejamento patrimonial sucessório*, op. cit., pp. 225-255, p. 226.

convém igualmente reter essas estatísticas como indicadores de uma possível tendência aplicável ao conjunto das empresas familiares no Brasil.

### 1.2.3. Sucessões ocorridas fora da família

13. No Brasil, não existem estatísticas sobre essa categoria de sucessão. A enquete feita em 2010 pela *PricewaterhouseCoopers* forneceu ao menos dois indicadores a respeito desse assunto: por um lado, 30% das empresas brasileiras desejam “passar o bastão” para a próxima geração; por outro lado, 74% dessas empresas já fizeram uma sucessão no seio familiar. Conjugando esses dois dados, é possível presumir que menos da metade das empresas familiares tendem a realizar uma sucessão fora da família; este percentual deve ser igual ou inferior a 26%.

### 1.2.4. Programação da sucessão hereditária da empresa – uma prática a desenvolver

14. Ainda sobre a enquete feita em 2010 pela *PricewaterhouseCoopers*, metade das empresas brasileiras consultadas não tem um plano sucessório. Sobre esse ponto, a enquete entende por sucessão não somente aquela do controle da sociedade, mas também aquela relativa às funções mais importantes de gestão e de administração da empresa<sup>29</sup>. Essa situação reflete, inicialmente, os resultados aos quais a enquete chegou acerca do número de sucessões empresariais esperadas para os próximos anos<sup>30</sup>.

Em relação às empresas que traçaram um plano sucessório de seus dirigentes e administradores, a mesma enquete revelou que 28% vislumbravam apenas um número limitado de postos, 13% a maioria dos postos e 12% a totalidade dos postos de gestão e administração de empresas. Além disso, dois terços das empresas que têm um plano sucessório acreditam que a direção da empresa permanecerá dentro da família, mas somente a metade dentre elas já escolheu um sucessor. Uma *Pesquisa Global de Empresas Familiares* levada a cabo em 2014<sup>31</sup>, em 2016<sup>32</sup>

<sup>29</sup> PricewaterhouseCoopers. *Empresas familiares no Brasil – Cenário e desafios*, loc. cit., p. 19.

<sup>30</sup> V. *supra*, 1.2.1. Cf. PricewaterhouseCoopers, *As empresas familiares no Brasil – Pesquisa 2010*, 2011, p. 19. Disponível em: <[http://www.pwc.com.br/pt\\_BR/br/estudos-pesquisas/assets/empresas-familiares-2010A.pdf](http://www.pwc.com.br/pt_BR/br/estudos-pesquisas/assets/empresas-familiares-2010A.pdf)>, acesso em 15 de janeiro de 2014.

<sup>31</sup> Cf. PricewaterhouseCoopers. *Pesquisa Global de Empresas Familiares 2014*, Disponível em: <http://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/setores-atividade/assets/pcs/pesq-emp-fam-14.pdf>. Acesso em 11 de junho de 2017.

<sup>32</sup> Cf. PricewaterhouseCoopers. *Pesquisa Global de Empresas Familiares 2016*, Disponível em: [http://www.pwc.com.br/pt/setores-de-atividade/empresas-familiares/2017/tl\\_pgef\\_17](http://www.pwc.com.br/pt/setores-de-atividade/empresas-familiares/2017/tl_pgef_17).

e em 2018<sup>33</sup> revelam que essas porcentagens se elevaram. Se em 2014, 34% das empresas consultadas tinham elaborado um plano de sucessão para, no mínimo, alguns executivos seniores, em 2016 essa porcentagem elevou-se a 45%, assim distribuídos: 16% para todos os executivos seniores; 12% para a maioria destes; 17% para apenas um pequeno número desses executivos<sup>34</sup>. Em 2018, as empresas familiares dotadas de um robusto plano de sucessão já somam 54% das empresas consultadas em todo o Mundo.

De maneira geral, as empresas brasileiras não dão uma atenção particular à sucessão hereditária<sup>35</sup>. A esse respeito, os resultados da enquete de 2010 mostram que quase dois terços das empresas consultadas são desprovidos de uma estratégia para orientar os futuros herdeiros em direção à gerência e administração da empresa<sup>36</sup>. Todavia, enquetes recentes promovidas pela *PricewaterhouseCoopers* mostram uma evolução global em termos de planejamento sucessório nas empresas familiares. Com efeito, embora menos detalhadas que aquela realizada em 2010, que apontou que apenas 8% das empresas consultadas tinham a sucessão no centro de suas preocupações para os próximos 24 meses<sup>37</sup>, as pesquisas globais levadas a cabo em 2014<sup>38</sup> e em 2016<sup>39</sup> revelam que essa porcentagem se elevou em 11% e 19%, respectivamente. Assim, a taxa de planejamento quase dobrou em dois anos. Esta enquete de 2016 revela, contudo, que 54% das empresas familiares brasileiras – contra 43% das empresas familiares no Mundo – continuam sem desenvolver um plano de sucessões.

Levando em conta esses elementos e a falta de enquetes mais específicas e provenientes de outras fontes sobre esta questão, pode-se dizer que não há uma tendência clara ao aumento do número de antecipações da sucessão. Todavia, a conjuntura atual, marcada pelo crescimento global das empresas – embora as

---

pdf. Acesso em 11 de junho de 2017.

<sup>33</sup> Cf. PricewaterhouseCoopers. *Global Family Business Survey 2018*, Disponível em: <https://www.pwc.com/gx/en/family-business-services/assets/pwc-global-family-business-survey-2018.pdf>. Acesso em 17 de novembro de 2018. Ao contrário das precedentes, esta enquete não oferece detalhes sobre o planejamento sucessório das empresas consultadas, tampouco as distingue, neste item, segundo sua nacionalidade.

<sup>34</sup> Cf. PricewaterhouseCoopers. *Pesquisa Global de Empresas Familiares 2016*, *loc. cit.*, p. 7.

<sup>35</sup> Neste sentido igualmente, LANZ, T. M. “Sucessões nas empresas familiares”, *loc. cit.*, p. 226-228.

<sup>36</sup> PricewaterhouseCoopers. *Empresas familiares no Brasil – Cenário e desafios*, *loc. cit.*, p. 8.

<sup>37</sup> *Ibid.*, p. 7.

<sup>38</sup> Cf. PricewaterhouseCoopers. *Pesquisa Global de Empresas Familiares 2014*, *loc. cit.*, p. 16.

<sup>39</sup> Cf. PricewaterhouseCoopers. *Pesquisa Global de Empresas Familiares 2016*, *loc. cit.*, p. 5.

empresas familiares brasileiras sintam os impactos da grave crise que afeta o País desde 2014, 79% preveem crescer nos próximos cinco anos<sup>40</sup> – e por sua abertura para o mercado externo, reclama sua profissionalização e faz emergir o desafio de sua perpetuação. A questão da sucessão hereditária tenderá a se apresentar de maneira mais recorrente e intensa para os fundadores e dirigentes das empresas familiares brasileiras.

---

<sup>40</sup> Cf. PricewaterhouseCoopers. *Pesquisa Global de Empresas Familiares 2016*, loc. cit., p. 4 s.

## – CAPÍTULO II –

### **TRATAMENTO DA TRANSMISSÃO HEREDITÁRIA DA EMPRESA PELO DIREITO SUCESSÓRIO**

15. O direito brasileiro das sucessões não contém regras específicas para a sucessão empresarial (2.1). Diante deste silêncio, impõe-se apontar os princípios do direito sucessório aplicáveis à sucessão empresarial (2.2).

#### **2.1. Silêncio do direito sucessório sobre a transmissão hereditária das empresas**

16. O Livro V da Parte Especial do Código Civil de 2002 relativo às sucessões é silente sobre a transmissão hereditária das empresas. A ausência de regras específicas para a sucessão hereditária empresarial dentro do direito das sucessões concerne tanto às empresas em geral quanto àquelas dedicadas a atividades específicas.

17. Em relação a estas, todavia, a regulamentação relativa a certos setores estratégicos ou de interesse nacional contém disposições que podem impactar, direta ou indiretamente, a sucessão hereditária das empresas.

Assim, em matéria de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previstas no art. 175 da Constituição Federal, a sucessão hereditária da empresa não é vedada, mas pode condicionar a permanência da concessão ou da permissão em causa. Com efeito, segundo o artigo 27 da Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, a cessão do controle societário da concessionária – que pode resultar da morte de um sócio – sem prévia anuência do poder concedente implicará a caducidade da concessão. Esta solução é igualmente consagrada em matéria de exploração do serviço de taxi nos municípios, cujo direito pode ser transferido aos sucessores legítimos em caso de falecimento do outorgado, conforme o artigo 12-A da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana. Porém, em matéria de concessões, permissões ou autorizações para explorar serviços de radiodifusão o regime evoluiu : com o advento da Lei nº 13.424, de 28 de março de 2017 que modifica, entre outros, o Código brasileiro de telecomunicações (CBT, Lei nº 4.117, de 27 de agosto de 1962), a cessão de quotas ou a alteração do controle societário da empresa jornalística e de radiodifusão – inclusive pela via sucessória – não mais

depende, para sua validade, de prévia anuência do órgão competente do Poder Executivo. Todavia, persiste para essas empresas a exigência de composição, direta ou indiretamente, do capital social de pelo menos 70% de brasileiros natos ou naturalizados há mais de dez anos (artigos 222 da CF et 38, al. *a* do CBT).

Este último exemplo revela que a exigência de nacionalidade brasileira ao herdeiro de direitos e obrigações relativos à participação social de empresas submetidas a regulamentação especial pode condicionar a transmissão hereditária quer das quotas sociais, quer dos direitos de concessão cuja empresa do *de cujos* é titular. Tal é notadamente o caso em matéria de exploração de jazidas, recursos minerais e de potenciais de energia hidráulica (art. 176, § 1º da CF), em matéria de aquisição ou de arrendamento de propriedades rurais situadas em área considerada indispensável à segurança nacional (artigos 190 da CF e 1º, §1º e 7º da Lei nº 5.709, de 7 de outubro de 1971), ou ainda quando se tratar de exercício de indústrias que interessem à Segurança Nacional ou de instalação de empresas dedicadas à pesquisa, lavra, exploração e aproveitamento de recursos minerais, e à colonização e loteamento rurais na Faixa de Fronteira (artigo 3º, inc. I, da Lei nº 6.634, de 2 de maio de 1979, que dispõe sobre a Faixa de Fronteira).

**18.** Os setores da agricultura e do artesanato merecem igualmente menção em razão da sua importância na economia familiar. De igual maneira, não existem regras especiais sobre a sucessão das empresas dedicadas a essas atividades, apesar das especificidades que lhes são reconhecidas pela lei. Quando a empresa rural ou artesanal adquire forma societária, a sucessão das quotas sociais ou ações obedecem às disposições do direito societário e do direito das sucessões, ressalvadas as hipóteses de aquisição e de arrendamento de imóveis rurais vistos acima.

Um estudo relativamente recente mostra que a adoção de uma forma societária facilita a organização da sucessão das empresas rurais<sup>41</sup>. A organização de uma empresa rural ou artesanal em forma de sociedade se revela sobremaneira vantajosa na medida em que o Código Civil determina que seja assegurado um tratamento mais favorável, diferenciado e simplificado, ao empreendedor agrícola e ao pequeno empreendedor, no que se refere ao registro e seus efeitos (art. 970). A empresa rural poderá adquirir a forma de sociedade simples (art. 982) ou de uma sociedade empresária (art. 984), submetendo-se inteiramente, nos dois casos, ao regime societário da forma escolhida.

Não obstante a submissão da sucessão da empresa rural ou artesanal ao direito comum, existe no Estatuto da Terra (Lei nº 4.504, de 30 de novembro de

---

<sup>41</sup> ALCÂNTARA, Nádia de Barros. *O processo de sucessão no controle de empresas rurais brasileiras – Um estudo multicasos*, Dissertação. Universidade de São Paulo, 2010, 112 p., espec. p. 85.