



**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**

**ÂNIMA EDUCAÇÃO**

**MARIANI DA SILVA RODRIGUES**

**RESPONSABILIDADE DO EMPREENDEDOR POR SUCESSÃO EMPRESARIAL**

2023

**MARIANI DA SILVA RODRIGUES**

**RESPONSABILIDADE DO EMPREENDEDOR POR SUCESSÃO EMPRESARIAL**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Viviane Coelho de Sellos Knoerr, Dra

Braço do Norte

2023

**MARIANI DA SILVA RODRIGUES**

**RESPONSABILIDADE DO EMPREENDEDOR POR SUCESSÃO EMPRESARIAL**

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Tubarão, 20 de novembro de 2023.



Orientadora Prof.ª Dr.ª Viviane Coelho de Sellos-Knoerr  
Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA

---

Prof. Wilson Leonel, MSc  
Universidade do Sul de Santa Catarina

## **TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE**

### **RESPONSABILIDADE DO EMPREENDEDOR POR SUCESSÃO EMPRESARIAL**

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e referencial conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Sul de Santa Catarina, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e a Orientadora de todo e qualquer reflexo acerca deste Trabalho de Conclusão de Curso. Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado do trabalho monográfico.

Braço do Norte, 24 de novembro de 2023.

---

MARIANI DA SILVA RODRIGUES

Dedico essa monografia a minha mãe Ana Isabel, por todas as vezes que limpou as lágrimas que derramei sobre o Vade Mecum, por todas as vezes que me mandou estudar mesmo depois de um dia exaustivo. Sempre será para ti mãe. Dedico também aos meus dois pais, Claudio e Dirlânio, que aliás que honra a minha ter o privilégio de ter esses dois como pais pois sempre me incentivaram a estudar e não desistir dos meus sonhos. Eles sonharam esse curso do início ao fim comigo.

## AGRADECIMENTOS

Apesar de muito costumeiro o primeiro agradecimento ser a Deus, não poderia ser diferente. Todas as vezes, todas as orações, todos os dias em que quis jogar tudo para o alto foi ele quem me reergueu e não me deixou desistir (e olha que foram várias rs).

A minha família que sempre me deu todo apoio, irmãos e pais que aguentaram todas as minhas faltas em momentos familiares importantes. Em especial a minha mãe, minha maior inspiração da vida. Tudo que eu fiz na minha vida é por ela.

A minha irmã Melissa, que apesar dos seus seis aninhos me entende como ninguém, é exatamente igual a mim e precisou entender minhas faltas com ela durante esses anos de curso.

Aos meus avós que sonharam com a primeira neta a fazer uma faculdade, Dalvaci e Vicente Augusto in memoriam, Maria Cecília e Arnaldo (in memoriam). Que vocês estejam hoje felizes e sorridentes aí do céu, obrigada por fazerem parte da minha criação. Minha sede por justiça e a vontade de fazer o curso de Direito, veio de vocês.

Aos professores de toda a minha trajetória escolar, desde o ensino fundamental ao médio, em especial as diretoras Eliane e Angelina que sempre me instruíram ao melhor caminho possível. A professora Mirian de português que com suas atividades divertidas me fez criar amor pelas letras, pela literatura e pela leitura.

Aos meus amigos, Victor e Débora que sempre me apoiaram e entenderam minhas faltas quando necessário. Mesmo sem saber, eles me curaram muitas vezes.

As minhas melhores amigas, Ana Cláudia por sempre estar ao meu lado e me instigar sempre a ser uma pessoa melhor, Isadora por ouvir reclamações dessa monografia todo santo dia e também por ser meu porto seguro nas horas de desespero, Beatriz por dividir comigo a vida e as lamentações da faculdade e ser a amiga necessária que todos precisam ter rs, Hayandra por desde sempre ser minha metade em tudo na vida, ela é a minha na saúde e na doença, Tuane por me incentivar tanto nesse curso que pede ajuda nos contratos de serviço dela, sempre esteve comigo e eu sou muito grata.

Não poderia deixar de agradecer a mim mesma, porque todas as pessoas acima citadas participaram do processo, mas quem de fato enfrentou ele foi eu. Quando a gente inicia na faculdade os primeiros semestres sempre são maravilhosos, até chegarem as primeiras notas baixas, os materiais que nem por reza braba consegue entrar na cabeça. Acredito que o pior tenha chego nesse último ano, com estágios e TCC para fazer tudo junto, mas com certeza é com muita gratidão no coração que agradeço a tudo e a todos que contribuíram para tal.

“Quando for a hora certa, Eu, o senhor, farei acontecer.” (Isaias, 60:20)

## RESUMO

A sucessão empresarial refere-se à transferência do controle e propriedade de uma empresa de uma geração para outra ou de um proprietário para um sucessor designado. Esse processo é crucial para garantir a continuidade e o sucesso a longo prazo de uma organização. Existem diferentes formas de sucessão empresarial, incluindo sucessão familiar, venda para terceiros, fusões e aquisições, entre outras. A sucessão familiar é um tipo comum em que a liderança e a propriedade passam de membros da família fundadora para os membros da próxima geração. Esse processo pode envolver desafios emocionais, profissionais e de gestão, exigindo planejamento cuidadoso, comunicação eficaz e a preparação adequada do sucessor. Já a venda para terceiros ocorre quando um proprietário vende a empresa para um comprador externo, que pode ser um investidor, outra empresa ou um empreendedor individual. Esse tipo de sucessão envolve negociações complexas e avaliação precisa do valor da empresa. Fusões e aquisições são estratégias em que uma empresa é adquirida por outra ou duas empresas se fundem para formar uma entidade maior. Esse processo pode resultar em uma mudança significativa na estrutura organizacional e na cultura empresarial. Independentemente do método escolhido, a sucessão empresarial bem-sucedida requer um planejamento cuidadoso, avaliação de ativos, desenvolvimento de liderança, treinamento do sucessor e considerações legais e financeiras. Uma transição suave ajuda a preservar o legado da empresa, mantendo a estabilidade e a continuidade operacional.

Palavras-chave: Sucessão empresarial. Responsabilidade. Planejamento.

## **ABSTRACT**

Business succession refers to the transfer of control and ownership of a business from one generation to another or from one owner to a designated successor. This process is crucial to ensuring the long-term continuity and success of an organization. There are different forms of business succession, including family succession, sale to third parties, mergers and acquisitions, among others. Family succession is a common type in which leadership and ownership passes from members of the founding family to members of the next generation. This process can involve emotional, professional and management challenges, requiring careful planning, effective communication and adequate preparation of the successor. Sale to third parties occurs when an owner sells the company to an external buyer, which may be an investor, another company or an individual entrepreneur. This type of succession involves complex negotiations and precise assessment of the company's value. Mergers and acquisitions are strategies in which one company is acquired by another or two companies merge to form a larger entity. This process can result in a significant change in the organizational structure and business culture. Regardless of the method chosen, successful business succession requires careful planning, asset valuation, leadership development, successor training, and legal and financial considerations. A smooth transition helps preserve the company's legacy, maintaining stability and operational continuity.

**Keywords:** Business succession. Responsibility. Planning.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>DILIGÊNCIAS PRÉVIAS E ETAPAS DO PROCESSO DE SUCESSÃO EMPRESARIAL.....</b>	<b>13</b>
2.1	SUCCESSÃO EMPRESARIAL .....	13
2.1.1	Âmbito Civil.....	14
<b>3</b>	<b>RESPONSABILIDADE POR SUCESSÃO EMPRESARIAL .....</b>	<b>18</b>
3.1	A RESPONSABILIDADE POR SUCESSÃO .....	18
3.2	RESPONSABILIDADE POR SUCESSÃO TRIBUTÁRIA.....	19
3.3	RESPONSABILIDADE POR SUCESSÃO TRABALHISTA .....	22
3.4	RESPONSABILIDADE POR SUCESSÃO FAMILIAR.....	25
3.5	RESPONSABILIDADE DOS ATIVOS .....	30
<b>4</b>	<b>ANÁLISE JURISPRUDÊNCIAL .....</b>	<b>32</b>
4.1	ANÁLISES .....	32
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>38</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No âmbito empresarial é bastante comum que pessoas jurídicas adquiram fundo de comércio (ponto comercial, marca, instalações de máquinas e equipamentos, técnicas de produção e carteira de clientes, por exemplo) ou o estabelecimento de outras pessoas jurídicas e também é natural que os sócios deixem seu patrimônio para os herdeiros.

A sucessão empresarial é um processo que altera a estrutura da empresa de forma marcante. Elementos como administração, contratos, créditos, passivos, entre outros são transferidos para terceiros sucessores, sendo assim, para que se caracterize a sucessão empresarial, basta que, após adquirir ativos de uma empresa preexistente, o adquirente permaneça no mesmo ramo de atuação, ainda que com outra razão social.

É da natureza humana a busca pela satisfação de necessidades econômicas, sociais e pessoais, levando continuamente a geração de riqueza. Poucos se preocupam em tempo com o futuro dos bens materiais que construíram, em como preservá-los, para quem deixá-los e com qual objetivo. É preciso trabalhar a sucessão para que este desejo se realize no tempo adequado. Gerenciar o processo sucessório significa tomar decisões de caráter preventivo, ou seja, determinar o que deve acontecer e como.

A responsabilização decorrente de sucessão empresarial pode ocorrer em razão de dívidas civis (decorrentes de contratos com fornecedores ou dívidas bancárias, por exemplo), tributárias, trabalhistas, administrativas, ambientais ou, ainda, qualquer outra espécie de dívida.

Empreendedores precisam aceitar que imortal deve ser a empresa e a própria sociedade que irão deixar. O gesto exigido dos fundadores é de assegurar a continuidade de sua obra, com uma gradativa separação entre capital e gestão, capacitando seus herdeiros e deixando claro o entendimento e a aceitação do processo sucessório. Isto exige certo desprendimento gerencial, afim de que possam desenvolver atitudes e preparar a organização para o alcance do êxito no planejamento da sucessão, cujos resultados devem refletir no contínuo crescimento da empresa e satisfação dos sócios e herdeiros.

A sucessão familiar é um tipo comum em que a liderança e a propriedade passam de membros da família fundadora para os membros da próxima geração. Esse processo pode envolver desafios emocionais, profissionais e de gestão, exigindo planejamento cuidadoso, comunicação eficaz e a preparação adequada do sucessor.

Já a venda para terceiros ocorre quando um proprietário vende a empresa para um comprador externo, que pode ser um investidor, outra empresa ou um empreendedor individual. Esse tipo de sucessão envolve negociações complexas e avaliação precisa do valor da empresa.

Fusões e aquisições são estratégias em que uma empresa é adquirida por outra ou duas empresas se fundem para formar uma entidade maior. Esse processo pode resultar em uma mudança significativa na estrutura organizacional e na cultura empresarial.

Independentemente do método escolhido, a sucessão empresarial bem-sucedida requer um planejamento cuidadoso, avaliação de ativos, desenvolvimento de liderança, treinamento do sucessor e considerações legais e financeiras. Uma transição suave ajuda a preservar o legado da empresa, mantendo a estabilidade e a continuidade operacional. A sucessão empresarial representa um momento crucial na vida de uma empresa, marcando a transição do controle e liderança de uma geração para outra. Nesse contexto, as responsabilidades do empreendedor desempenham um papel fundamental na determinação do sucesso e da continuidade do negócio. A complexidade dessa transição vai além da simples transferência de propriedade, abrangendo aspectos legais, éticos, financeiros e de gestão.

O empreendedor, ao embarcar no processo de sucessão, assume a responsabilidade de planejar e executar uma transição suave, preservando o legado da empresa e protegendo os interesses das partes. Seja na sucessão familiar, na venda para terceiros ou em fusões e aquisições, o empreendedor desempenha um papel estratégico ao garantir que o processo seja conduzido de maneira ética, transparente e eficiente.

Este contexto exige habilidades de liderança apuradas, uma visão clara do futuro da empresa e a capacidade de antecipar e gerenciar desafios inerentes à sucessão. Nesta introdução, exploraremos as diversas responsabilidades do empreendedor durante a sucessão empresarial, destacando a importância do planejamento, da comunicação eficaz e do cumprimento de compromissos legais. Em última análise, compreender e assumir essas responsabilidades é essencial para garantir uma transição bem-sucedida e a sustentabilidade a longo prazo da empresa.

Então será analisado os diversos posicionamentos jurisprudenciais que tenham por objeto a sucessão empresarial, sobretudo aqueles que tenham por objeto ativos de propriedade industrial. Descrever quais são os principais problemas encontrados na hora da sucessão empresarial e encontrar soluções para cada uma.

Demonstrar que existem situações que a lei simplesmente não dispõe do que aplicar, dessa maneira, precisando recorrer a instâncias superiores para obter uma resposta.

Comparar a lei e a construção jurisprudencial a respeito da segurança jurídica das empresas em situações de responsabilidade solidária na sucessão empresarial.

## **2 DILIGÊNCIAS PRÉVIAS E ETAPAS DO PROCESSO DE SUCESSÃO EMPRESARIAL**

A sucessão empresarial é um procedimento de alteração na organização das companhias, com a transmissão de poder e capital para outro empresário ou sociedade empresária.

### **2.1 SUCESSÃO EMPRESARIAL**

A sucessão empresarial ocorre quando houver aquisição do patrimônio, constituído por estabelecimento comercial ou fundo de comércio, assumindo o adquirente o ativo e o passivo de firma ou sociedade. Considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário ou por sociedade empresária. De acordo com o artigo 133 do Código Tributário Nacional a continuidade da exploração pelo adquirente e pelo alienante gera responsabilidade para ambos os lados, ou seja, exclusiva do adquirente ou subsidiária do alienante, dependendo da situação. (JUSBRASIL, 2022)

Sucessão empresarial é uma etapa pela qual toda empresa que perdura irá passar cedo ou tarde. Não se trata de um fato único e não deve se considerar como um momento isolado, quando o velho líder passa a tocha para o novo líder, mas um processo com cronologia lógica de evolução e desenvolvimento. Neste processo é preciso formular a visão de uma futura estrutura de controle e decidir como traçar as ações de hoje (GERSICK et al., 1997).

Se o adquirente continuar a exploração da atividade, este responde integralmente pelos tributos relativos aos fundos de comércio ou estabelecimento adquirido devidos até a data do ato, isso se o alienante cessar a exploração do comércio, indústria ou atividade, nos termos do inciso I, do artigo 133, do Código Tributário Nacional. (JUSBRASIL, 2022)

No entanto se o adquirente continuar a exploração da atividade, e o alienante também prosseguir na exploração, ou iniciar dentro de 6 (seis) meses, nova atividade no mesmo ou em outro ramo de comércio, indústria ou profissão, o alienante responde subsidiariamente com o adquirente, nos termos do inciso II, do artigo 133, do Código

Tributário Nacional. (JUSBRASIL, 2022)

### **2.1.1 Âmbito Civil**

No âmbito civil, a sucessão empresarial encontra-se regulada no artigo 1.146 do Código Civil, segundo o qual quem adquire, responde pelo pagamento dos débitos anteriores à transferência, desde que devidamente escriturados (BRASIL, 2002). Como a lei não previu a possibilidade de as partes disporem em contrário, ainda que seja formulado um contrato particular isentando o adquirente de responsabilidade, essa disposição poderá ser considerada sem validade e, nessa situação, a responsabilidade persistirá mesmo com a edição de cláusula em sentido contrário.

A partir desse período, o problema do conhecimento passa a ser uma questão crucial para a filosofia. Dentre muitas questões, investiga-se a capacidade do homem em conhecer a relação entre pensamento e realidade, a relação entre sujeito e objeto.

Portanto, existem algumas regras para a sucessão empresarial previstas no Código Civil que, devem ser obedecidas como: as dívidas, contratos e créditos que são adquiridos pela empresa adquirente.

O artigo 1.146 do Código Civil determina que a empresa adquirente seja responsabilizada pelos débitos anteriores à transferência, desde que, sejam escriturados, com exceção dos débitos tributários e trabalhistas, que serão de responsabilidade da empresa adquirente mesmo não estando escriturados.

Assim, para que a sucessão empresarial tenha sucesso, tem que ser feito um planejamento antecipado com a análise dos valores que são arrecadados pela empresa vendedora, o quanto tem de despesas, qual sua situação patrimonial, entre outros.

No entanto, muitas vezes, a sucessão empresarial é reconhecida judicialmente, com o único fito de sanar uma dívida, onde um credor faz um pedido para receber da empresa adquirente a dívida contraída pela empresa vendedora. Isto é muito comum e, muitos credores tem se aproveitado disto.

Isto ocorrerá mesmo que, conste que a empresa que vendeu se responsabilizará por quaisquer débitos adquiridos anteriormente.

De acordo com o Código Civil, a empresa vendedora é solidária com a empresa adquirente pelo período de 01 (um) ano a contar do vencimento da dívida e, se a dívida não estiver vencida, será a partir da publicação da transferência dos ativos. Depois deste prazo, toda dívida anteriormente adquirida será de responsabilidade da empresa adquirente.

Portanto, existem muitos riscos em uma sucessão empresarial, no qual a empresa adquirente não só receberá lucros e dividendos, também receberá dívidas, despesas que se não tiverem uma apuração precisa, trará enormes prejuízos para a empresa adquirente.

Sendo assim, para que a sucessão empresarial tenha sucesso, é necessária toda uma pesquisa de campo, do patrimônio e despesas da empresa vendedora, ocorrendo assim, êxito do negócio sem prejuízos a empresa adquirente.

#### 2.1.1.1 Fundo de comércio

O fundo de comércio é parte, uma parcela do patrimônio do empresário, ou seja, compreende todo o conjunto de bens corpóreos (os físicos), como máquinas e instalações, e incorpóreos (como clientela, faturamento, entre outros) que foram adquiridos pelo inquilino para o estabelecimento. O estabelecimento em sua unidade é coisa móvel, o Código Civil define o estabelecimento no artigo 1.142: Considera-se estabelecimento todo o complexo de bens organizado, para o exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária.”

O fundo de comércio, também conhecido como "goodwill" (termo em inglês), é um conceito contábil e jurídico que se refere ao valor intangível associado a uma empresa além de seus ativos tangíveis e passivos. Este valor está relacionado à reputação da empresa, relacionamentos com clientes, localização, marca, equipe qualificada, processos eficientes e outros fatores que contribuem para o seu sucesso.

Não basta que uma empresa do mesmo ramo exerça suas atividades no endereço da anterior ocupante do local para que seja configurada sucessão empresarial. Para fins de responsabilização tributária, isso só acontece se houver aquisição do fundo de comércio.

Esse foi o entendimento do desembargador federal Carlos Muta, da 3ª Turma do Tribunal Regional Federal da 3ª Região (SP), ao negar Agravo de Instrumento apresentado pela União contra o Auto Posto Riviera de São Carlos, representado pelo advogado Valdomiro Vieira Branco Filho, e a Iguatemi Derivados de Petróleo, defendida pelo advogado Augusto Fauvel de Moraes.

No caso, a União moveu execução fiscal contra as duas empresas, alegando que o Auto Posto havia sucedido a outra. Mas o posto relatou apenas ter alugado o mesmo espaço, sem ter adquirido o fundo de comércio. Para fortalecer seu argumento, a nova locatária do imóvel afirmou que a Iguatemi inclusive alterou sua sede.

A 1ª Vara Federal de São Carlos (SP) acolheu a Exceção de Pré-Executividade. Já a União alegou que o oficial de Justiça constatou que a Auto Posto exerce a mesma atividade da Iguatemi, no mesmo endereço em que esta deixou de atuar, irregularmente.

Além disso, a Fazenda Nacional afirmou que não há prova de que a Iguatemi estaria atuando em novo endereço, e ressaltou que a sucessão, na maioria dos casos, é em evento de fato (e não de direito) com o objetivo de enganar os credores.

No TRF-3, o desembargador federal Carlos Muta, relator do caso, constatou que a Iguatemi continuou suas atividades após deixar o imóvel, tanto que foi localizada em seu novo endereço na citação.

Com base em uma Ação de Despejo contra a Iguatemi movida por um dos locadores do imóvel que firmou o novo contrato de locação com a Auto Posto, Muta afirmou que “não restou suficientemente demonstrada a suposta aquisição do fundo de comércio da executada originária pela excipiente, ainda que no plano fático”.

É importante destacar que o fundo de comércio não é contabilizado como um ativo tangível específico no balanço contábil, mas é considerado implicitamente no valor total da empresa. Em transações de compra e venda de empresas, o fundo de comércio é frequentemente avaliado e levado em conta no preço de venda.

No entanto, vale mencionar que o fundo de comércio pode ser afetado negativamente se a empresa enfrentar problemas de reputação, perda de clientes-chave ou outros desafios que diminuam os elementos intangíveis que o compõem.

#### **2.1.1.1.1 Tipos de sucessão**

A sucessão empresarial pode ocorrer de diversas maneiras, e os tipos de sucessão variam com base em vários fatores, incluindo a estrutura da empresa, os objetivos dos proprietários e as especificidades específicas.

Os tipos de sucessão empresarial existentes podem ocorrer segundo diversas variáveis, como: familiar: acontece nos casos em que os ascendentes transferem a titularidade da

companhia para os seus sucessores naturais ou familiares próximos. Esse fenômeno ocorre pelo falecimento ou simples contrato, e o adquirente herda as atribuições e passivos da empresa; trabalhista: nessa situação, a empresa sucessora recebe as obrigações trabalhistas do antecessor, se apropriando dos seus bens. Diante disso, os colaboradores não sofrem consequências, isto é, mantêm todos os direitos; fundo de comércio: essa modalidade ocorre com a aquisição de um ponto comercial, serviço, bens ou dívidas de uma empresa antecessora. Desta forma, há transferência da parte primordial da atividade, mantendo o mesmo negócio.

### 3 RESPONSABILIDADE POR SUCESSÃO EMPRESARIAL

A responsabilização decorrente de sucessão empresarial pode ocorrer em razão de dívidas civis (decorrentes de contratos com fornecedores ou dívidas bancárias, por exemplo), tributárias, trabalhistas, administrativas, ambientais ou, ainda, qualquer outra espécie de dívida.

A responsabilidade decorrente da sucessão empresarial refere-se às obrigações legais que uma empresa sucessora assume em relação a certos aspectos da empresa antecessora como por exemplo, a empresa sucessora geralmente assume os passivos e obrigações, uma empresa sucessora é frequentemente responsável por cumprir as regulamentações governamentais, contratos e etc.

#### 3.1 A RESPONSABILIDADE POR SUCESSÃO

Nesse sentido, entendimento já assentado pelo Superior Tribunal de Justiça: "(...) A teoria menor da desconsideração, acolhida em nosso ordenamento jurídico excepcionalmente no Direito do Consumidor e no Direito Ambiental, incide com a mera prova de insolvência da pessoa jurídica para o pagamento de suas obrigações, independentemente da existência de desvio de finalidade ou de confusão patrimonial. (JUSBRASIL, 2022)

Para a teoria menor, o risco empresarial normal às atividades econômicas não pode ser suportado pelo terceiro que contratou com a pessoa jurídica, mas pelos sócios e/ou administradores desta, ainda que estes demonstrem conduta administrativa proba, isto é, mesmo que não exista qualquer prova capaz de identificar conduta culposa ou dolosa por parte dos sócios e/ou administradores da pessoa jurídica. (...) havendo restrição nesse sentido. (JUSBRASIL, 2010).

O processo de globalização, desencadeado pela revolução digital, tem causado um impacto enorme na estrutura trabalhista do sistema econômico capitalista. A perda de muitas posições de trabalho, por outro lado, tem dado oportunidade à formação de novos empreendimentos, especialmente os de caráter familiar. Um dos maiores problemas

enfrentados pelas empresas familiares é exatamente o processo sucessório. (JUSBRASIL, 2010).

### 3.2 RESPONSABILIDADE POR SUCESSÃO TRIBUTÁRIA

Na responsabilidade tributária na sucessão por transformação empresarial, esta situação corresponde à sucessão empresarial por qualquer operação que resulte em transformação de sociedade empresarial. Uma pessoa jurídica, nessas situações, pode ser resultante de fusão, transformação, incorporação ou cisão.

O art. 128 do CTN dispõe sobre as diretrizes da responsabilidade tributária:

Art. 128. Sem prejuízo do disposto neste capítulo, a lei pode atribuir de modo expresso a responsabilidade pelo crédito tributário à terceira pessoa, vinculada ao fato gerador da respectiva obrigação, excluindo a responsabilidade do contribuinte ou atribuindo-a a este em caráter supletivo do cumprimento total ou parcial da referida obrigação.

Paulo de Barros Carvalho<sup>6</sup>, ao analisar o referido art. 128 do CTN, fez-se a seguinte pergunta: “Quem será essa terceira pessoa? A resposta é pronta: qualquer uma, desde que não tenha relação pessoal e direta com o fato jurídico tributário, pois essa é chamada de contribuinte”.

O sujeito passivo, portanto, pode ser denominado de contribuinte ou responsável, a depender do vínculo ao fato jurídico tributário. Essa vinculação é corolário do princípio da capacidade contributiva, ou seja, é vedado ao legislador infraconstitucional inserir no polo negativo da relação de obrigação tributária, como contribuinte, alguém que não é partícipe do fato jurídico-tributário.

A Constituição da República outorga às pessoas políticas de direito público a competência para instituírem tributos apontando a materialidade específica para cada Ente Federativo. Por exemplo, a União poderá instituir impostos sobre produtos industrializados, renda, propriedade territorial rural, etc.

Destarte, não há que se negar que o legislador infraconstitucional está preso em erigir como contribuinte do tributo aquele que revele capacidade contributiva pela participação, provocação ou produção de fatos tributáveis, extraindo proveito econômico de sua ação.

Já o responsável está no polo passivo da relação jurídico-tributária em decorrência de uma previsão legal, mesmo não sendo partícipe do fato jurídico tributário, já que dele não participou, devendo existir uma relação, mesmo que indireta, entre o responsável e o fato gerador (art. 128, do CTN) ou uma relação obrigatória formal<sup>7</sup> entre o responsável e o contribuinte, como ocorre na responsabilidade por transferência.

A fusão acontece quando duas ou mais sociedades empresariais se unem para formar uma sociedade nova, que será sucessora das obrigações das sociedades anteriores. A transformação de uma sociedade ocorre de um tipo para outro de sociedade, quando ela muda de forma, por exemplo, quando uma sociedade limitada se converte em sociedade anônima.

A incorporação é uma operação societária em que uma sociedade ou mais são absorvidas por outra. A empresa “B” é adquirida pela empresa “A”, sendo que agora aquela empresa faz parte desta.

A cisão é uma operação societária que divide o patrimônio de uma sociedade, podendo ser total ou parcial. Cisão total ocorre quando todo o patrimônio de uma sociedade é transferido para outra sociedade, existente ou criada na própria operação, sendo que a empresa cindida se extingue. Já a cisão parcial é transferência de parte do patrimônio de uma sociedade para outra existente ou criada para esse fim – sendo que a empresa cindida parcialmente continua a existir.

Em todos esses casos elencados por operações societárias, há a responsabilidade por sucessão empresarial das sociedades que resultam dessas operações, como sucessoras. Há ainda debates sobre a responsabilidade na sucessão empresarial no que refere a penalidades tributárias. Entretanto, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) editou a Súmula n. 554-STJ: “Na hipótese de sucessão empresarial, a responsabilidade da sucessora abrange não apenas os tributos devidos pela sucedida, mas também as multas moratórias ou punitivas referentes a fatos geradores ocorridos até a data da sucessão.” Ou seja, de acordo com o tribunal da cidadania, existe não só a responsabilidade pelos tributos devidos nas operações societárias, mas também por multas moratórias (por atraso no pagamento) e punitivas (por descumprimento de normas tributárias).

Nos termos da lei n. 5.172/1966, conhecida como Código Tributário Nacional (CTN), a responsabilidade pode ser por substituição ou transferência. Em que pese a substituição tributária e a transferência tributária por solidariedade ou por sucessão em bens móveis e imóveis, este texto aborda as questões da sucessão empresarial por operações empresariais, por sucessão empresarial comum, a responsabilidade de terceiros, bem como a responsabilidade por infrações.

Na maior parte das vezes, a sucessão empresarial não ocorre por operações societárias, mas pela compra de participação ou integral de uma empresa por outra. Quando ocorre, desta forma a alienação de fundo de comércio ou estabelecimento, de uma empresa “C” para uma empresa “D”, a responsabilidade tributária por sucessão empresarial vai depender do que a empresa alienante (no caso, a empresa “C”) irá fazer depois da alienação. Se o alienante encerrar a exploração de atividade empresarial e não iniciar em 6 meses a contar da data da alienação empresarial, a sucessora possui responsabilidade tributária empresarial integralmente – já que a alienante não mais exerce atividade empresarial alguma. Desta forma, o ônus tributário recai sobre quem é mais fácil de identificar e localizar, pois o sucessor empresarial continua o exercício da atividade.

O CTN, além de estabelecer a responsabilidade tributária na sucessão empresarial, ainda elenca a responsabilidade de terceiros em caso de atuação regular dos devedores originais.

A responsabilidade apontada para os terceiros neste dispositivo, embora expresse o termo “solidariamente”, não quer dizer exatamente o termo, pois indica que estes terceiros responsáveis somente possuem esta condição nos casos de impossibilidade de exigência da obrigação principal pelo contribuinte. Neste sentido, há uma discussão se essa responsabilidade de terceiros é na verdade subsidiária, e não solidária – mas a corrente majoritária defende a literalidade do CTN a esse respeito. A outra consideração neste dispositivo é que, embora o devedor original possa ser civilmente incapaz, ou mesmo não possuir personalidade jurídica (espólio), todas essas entidades possuem capacidade tributária passiva – ou seja, podem ser devedores de obrigações tributárias.

As pessoas responsáveis neste dispositivo são relacionadas com essas entidades, de forma que elas podem colaborar para impedir o pagamento do tributo, por meio de ações ou omissões que possam ser atribuídas a eles – por esse motivo são elencadas neste dispositivo.

Conforme o magistério de Rubens Gomes de Souza, no CTN, encontram-se identificadas duas modalidades de responsáveis tributários, quais sejam, por substituição e por transferência.

Em ambas, pode ocorrer a alteração do polo passivo da responsabilidade tributária. Neste artigo interessa-nos a transferência, na qual os sucessores respondem independentemente de qualquer ilicitude. O que determina a transferência da responsabilidade tributária aos sucessores são as ocorrências dos fatos prescritos no CTN, como: a aquisição de bem móvel ou imóvel (arts. 130 e 131); a morte do contribuinte (art.

131, I e II9); a fusão, a incorporação, a transformação ou a cisão de empresa (art. 132); ou a aquisição de fundo de comércio ou estabelecimento (art. 133).

Existindo linguagem competente relatando os eventos supramencionados, dá-se a sucessão em face dos fatos jurídicos posteriores ao surgimento da obrigação tributária do sucedido, que impõe a responsabilidade aos sucessores, independentemente de qualquer ilícito porventura praticado por estes, acarretando a responsabilidade objetiva.

Na responsabilidade por transferência, a obrigação de um devedor, que pode ser contribuinte ou responsável, é deslocada para outra pessoa (terceiro) em razão de determinado fato jurídico. Ou seja, há uma alteração no polo passivo da relação jurídico-tributária como decorrência da configuração de determinados fatos previstos em lei.

### 3.3 RESPONSABILIDADE POR SUCESSÃO TRABALHISTA

A sucessão trabalhista ocorre com a transferência da titularidade da empresa ou do estabelecimento para outro grupo societário. Nesse caso, a nova empresa formada, denominada sucessora, assume as obrigações trabalhistas contraídas pela antiga, a empresa sucedida. É que os direitos dos empregados devem ser integralmente preservados em caso de qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa, conforme prescrevem os artigos 10 e 448 da CLT.

Sucessão trabalhista é figura regulada pelos artigos 10 e 448, da CLT. Consiste no instituto jus laborativo em virtude do qual se opera, no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente envolvidos.

Conhece-se a figura também por outros epítetos, como sucessão de empregadores e alteração subjetiva do contrato. A referência à ideia de sucessão efetuada pelas duas primeiras denominações justifica-se em virtude de ocorrer, de fato, nessa figura do Direito do Trabalho a assunção de créditos e débitos pelo novo titular em face do antigo em contexto de alienação ou cessão da empresa ou estabelecimento entre tais titulares.

A referência à alteração contratual subjetiva também se justifica. É que, em face da pessoalidade atávica à figura do empregado e da impessoalidade inerente à figura do empregador, apenas este é que pode se fazer substituir ou alterar ao longo da relação de emprego, sem que tal modificação provoque o rompimento ou a descaracterização da relação empregatícia. Logo, se há alteração subjetiva do contrato está somente pode se referir à mudança da pessoa do empregador.

Com esse entendimento, os julgadores da Terceira Turma do TRT mineiro mantiveram sentença que reconheceu a responsabilidade da solidária da sucessora, juntamente com a sucedida, em processo de execução do crédito trabalhista de empregado da antiga empresa, em curso perante o juízo da 3ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora-MG. Por unanimidade, os julgadores acolheram o voto do relator, juiz convocado Marcelo Moura Ferreira, para negar provimento ao recurso da sucessora e manter a sentença do juízo da execução nesse aspecto.

Ao recorrer da sentença, a sucessora, uma empresa do ramo de preparação de massa de concreto e argamassa para construção, argumentou que apenas adquiriu da antiga empregadora do trabalhador o imóvel em que ele prestava serviços. Sustentou que a transferência da unidade produtiva da vendedora não foi objeto do negócio, razão pela qual não teria ocorrido a sucessão trabalhista. Mas não foi essa a conclusão do juiz convocado.

“O instituto jurídico da sucessão trabalhista (artigos 10 e 448 da CLT) visa a amparar os empregados quanto a possíveis alterações contratuais lesivas derivadas das modificações na estrutura jurídica da empresa ou mesmo em razão da mudança de propriedade. Para que a sucessão se configure, é necessária a inequívoca transferência da unidade econômico-jurídica e que não haja solução de continuidade na exploração dos objetivos econômicos, o que se tipificou na hipótese”, ressaltou o relator na decisão.

O contrato de trabalho é impessoal em relação à pessoa física ou jurídica que se encontrar à frente do empreendimento econômico, pois é firmado entre trabalhador e empresa, independentemente dos seus titulares, da mudança do seu comando ou, até mesmo, da alteração na sua estrutura jurídica.

Daí extrai-se a responsabilidade do sucessor que herdará todos os direitos e obrigações relativamente aos contratos de trabalho em andamento e os já rescindidos, não quitados. Nesse sentido, afirma Evaristo de Moraes Filho:

(...) fica o sucessor inteiramente responsável por todos os direitos adquiridos durante a vigência anterior do contrato. Mesmo para os contratos já rescindidos pelo antigo empregador, inexistentes no momento do trepasse, fica privativamente responsável o adquirente do negócio. Em suma: é como se não ocorresse a sucessão de empresa, por isso que o novo titular subentra ou sub-roga-se em todos os direitos e obrigações de seu antecessor. As relações jurídicas passadas e presentes permanecem as mesmas, com todos os seus efeitos. Todos os débitos constituídos antes da cessão, ao tempo do primitivo titular. Dá-se uma sucessão em sentido absoluto. O novo empresário, escreve Mossa, subentra na

posição do precedente, a ele passam todas as pretensões e todas as exceções, todos os fatos inerentes à conclusão e à execução.

Na mesma linha de raciocínio entende o Prof. Ísis de Almeida: “(...) admite-se a legitimidade da ação do trabalhador contra o sucessor, para pleitear reparações legais de lesão sofrida quando trabalhava para o sucedido, mesmo que a rescisão do contrato de trabalho já se tivesse operado antes de ocorrer a sucessão”.

Portanto, o contrato de trabalho é "intuitu personae" quanto ao empregado, mas não em relação ao empregador. Por este motivo, a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afeta o empregado, nem o seu contrato de trabalho. O novo empregador, seja ele proprietário ou mero explorador, responde pelos ônus dos contratos já existentes na época em que se deu a sucessão. Não há limitação da responsabilidade do sucessor trabalhista: ele responde pelos contratos mantidos do sucedido e também por aqueles rompidos antes de sua sucessão. Tal ocorre em garantia ao direito adquirido pelos antigos trabalhadores. A própria natureza alimentar do Direito do Trabalho impede seja dada outra interpretação à regra do art. 448 da CLT, porquanto refoge aos padrões éticos e morais sustentar tese no sentido de que os reclamantes demitidos em época anterior à data prevista no contrato firmado entre o sucessor e o sucedido, fiquem sem qualquer garantia.

Para a maioria dos doutrinadores, não existe responsabilidade solidária de sucessor e sucedido, sendo exclusivamente do primeiro, vez que a solidariedade não se presume, resulta da lei ou da vontade das partes, segundo o princípio insculpido no artigo 896 do CC. Na legislação trabalhista não há dispositivo determinando a responsabilidade solidária da empresa sucedida, embora, segundo a melhor doutrina, seja admitida quando haja fraude na sucessão, objetivando a exoneração das obrigações trabalhistas da empresa primitiva.

Se os contratos foram transferidos, com a conseqüente continuidade dos mesmos, não resta dúvida, de que em decorrência ope legis do efeito da sucessão, o novo titular imediatamente e automaticamente, assume os contratos e obrigações trabalhistas. A responsabilidade do novo titular está presente, mesmo que o contrato de trabalho não esteja mais em vigor, visto que, uma vez caracterizada a sucessão trabalhista, estão presentes a assunção dos direitos e obrigações decorrentes do contrato de trabalho. Os créditos devidos pelo antigo empregador são de responsabilidade do novo empregador que assumiu o complexo empresarial ou estabelecimento.

A configuração da sucessão empresarial ocorre com a continuidade da exploração do negócio. E ainda que haja mudança da atividade empresarial, se houver

contratação dos empregados que prestavam trabalho ao empregador anterior pelo novo comprador, sem qualquer alteração em suas condições de trabalho, da mesma forma poderá ocorrer a sucessão empresarial e, é assim, porque o objetivo do direito do trabalho é proteger o empregado.

Mas se o novo proprietário (sucessor) desativar o comércio adquirido por alguns meses e, posteriormente voltar a operar no ramo, na opinião da maioria dos juristas, estaria descaracterizada a sucessão trabalhista. A interrupção nas atividades comerciais sucedidas por um certo lapso de tempo é fator importante na medida em que afasta a continuidade da prestação de trabalho do trabalhador. Não existe prazo estabelecido para esta interrupção.

O sucessor assume, no momento da transferência tanto os direitos quanto as obrigações do sucedido, inclusive as chamadas “dívidas velhas”, execuções posteriores à sucessão por acordos ou sentenças proferidas em demandas trabalhistas. [3] Então, como está assente nos arts. 10 e 448 da CLT, o sucessor responde pelas obrigações trabalhistas, pelas dívidas do sucedido, mesmo nos processos em execução, assumindo por imposição de lei o pólo passivo da demanda, em lugar do sucedido.

Assim, orienta-se o sucessor para que primeiramente fiscalize atentamente se aqueles empregados demitidos pela empresa sucedida e cujas dívidas não estejam prescritas, já receberam seus créditos, vez que o empregado tem o prazo de dois anos a partir da sua rescisão contratual para ingressar com uma Reclamatória Trabalhista e requerer seus eventuais direitos relativamente aos últimos cinco anos trabalhados.

#### 3.4 RESPONSABILIDADE POR SUCESSÃO FAMILIAR

VENTURA (1993) aponta os processos de sucessão mal (ou não) planejados e malsucedidos como as principais causas da vida curta de empresas familiares. Ele indica, ainda, um estudo realizado nos Estados Unidos, que mostrou que apesar do número de empresas familiares ser muito grande elas têm vida curta, ou seja, uma expectativa média de vida de apenas 24 anos (p.117), em contraposição com uma vida média de 45 anos de empresas não familiares. Este mesmo estudo mostrou que, para cada duas empresas familiares que continuam com a segunda geração, quatro não o fazem; e que, dessas duas que são bem sucedidas, só uma delas passa para a terceira geração. A sucessão familiar rural é um tema de extrema importância quando se trata da continuidade dos negócios no campo.

Ao passar das gerações, a transição de propriedades rurais e empresas agrícolas para os herdeiros torna-se um desafio complexo, com diversos obstáculos a serem superados.

No entanto, é fundamental enfrentar essas dificuldades de maneira eficiente, a fim de garantir a sustentabilidade e a prosperidade do empreendimento familiar no longo prazo.

A importância do tema “sucessão na empresa familiar” reside justamente na característica de ser, esse processo, um problema histórico que ronda, permanentemente, a vida útil e produtiva de um segmento econômico que congrega mais de 90% das empresas em geral, segundo autores tradicionais (LODI, 1987; BERNHOEFT, 1989; COHN, 1991; e outros).

De maneira geral, autores tradicionais como LODI (1987), BERNHOEFT (1989), COHN (1991), DRUCKER (1995) e VENTURA (1993), dentre outros, quando se referem ao processo sucessório nas empresas familiares, o fazem identificando quatro elementos fundamentais que compõem o cenário onde se desenrolam as ações deste processo.

Ao longo da história, as famílias passaram por uma série de classificações, segundo iam se modificando as estruturas sociais onde residiam, ora mostrando a predominância do poder feminino (família matriarcal), ora transferindo para o masculino (família patriarcal), como na época moderna.

GERSICK et. al. (1997, p. 2), por sua vez, ressaltam similar relevância em âmbito mundial, ao noticiarem que em torno de 40% das 500 maiores empresas nominadas na revista Fortune são de propriedade familiar ou controladas por famílias, representando a geração de metade do Produto Nacional Bruto dos EUA e empregando 50% da força de trabalho desse país. Na Europa, chegam a compor a maioria das grandes empresas e na América Latina, constituem a principal forma de propriedade privada na maioria dos setores industriais.

É esperado que a maioria das empresas consolidadas no mercado passe por processos de sucessão. Mas o que está em jogo nas companhias familiares é muito mais do que escolher uma nova figura de liderança. É a manutenção da fonte de renda para sustentar a família, é a continuidade do sonho do empreendedor que a fundou.

Ao chegar o momento de transferir a empresa para os filhos, independentemente dos motivos que causaram essa decisão, duas situações são fundamentais. Primeiro, no caso de os filhos quererem dar continuidade ao negócio e gostarem do que o pai e/ou a mãe fizeram durante tantos anos, basta planejar a transferência e deixar bem definido quem fará o que, com os devidos percentuais de participação. Segundo, no caso de não haver quem toque o empreendimento apenas herdeiros não interessados na administração o ideal é

profissionalizar a gestão e deixar para os herdeiros apenas a tarefa de fiscalizar. Sem a ocorrência de uma dessas duas situações, o melhor será vender a empresa.

Em geral, o fundador da empresa é um homem centralizador, que gosta de estar presente em todas as decisões. O que é natural, já que ele começou tudo do zero. A sucessão, no entanto, não é algo empírico, mas essencialmente técnico. E a preparação do sucessor que irá concorrer ao cargo de principal executivo não é um processo rápido, muito pelo contrário, pode exigir um determinado tipo de educação formal.

A presença do fundador durante o processo de passagem do bastão é muito importante, porque ele conhece todos os bastidores da companhia, já que foi o responsável por definir seus valores e políticas de gestão. Logo, sua avaliação é fundamental para ajudar a identificar o herdeiro mais bem preparado para assumir o comando. Para isso, é preciso levar em conta não só suas habilidades e os bons laços familiares, mas principalmente sua capacidade de dar continuidade ao modelo cultural já estabelecido.

Nessas situações não é raro o acirramento das relações que aparentavam ser estáveis, já que o escolhido para estar à frente do negócio pode não ser unanimidade entre os sócios. São casos de protecionismo e paternalismo, às vezes existentes nessas organizações, que debilitam seu crescimento, visto que muitas vezes o pretense sucessor não tem a mesma capacidade técnica para gerir do que os executivos ou funcionários da casa.

É muito arriscado apostar que a sucessão possa acontecer naturalmente e sem erros, então o primeiro passo para essa mudança é designar um profissional ou escritório especializado para facilitar o diálogo sobre a sucessão da empresa familiar. É ele quem irá identificar quais são os pontos fortes e fracos dos possíveis sucessores e também da própria sociedade.

A profissionalização é um bom instrumento para diferenciar os interesses da família e os da empresa, diminuindo possíveis conflitos. Isso significa estabelecer critérios gerais para nortear as decisões dos diretores, além de criar regras para definir os papéis corporativos e dividir as tarefas dentro da companhia.

O profissional será o responsável por redigir os documentos que possibilitarão a sucessão e definirá regras claras entre os sucessores e seus pais - os antigos proprietários -, incluindo mudanças em contratos e estatutos sociais, código de conduta, regimentos internos e acordos societários, entre outros. Ele também irá apontar quais são os caminhos mais seguros e econômicos para a sucessão, se é a compra, cessão, doações de ações/cotas ou redução/aumento do capital, entre outros.

Para muitos, profissionalização é sinônimo de substituir todos os membros da família que trabalham na empresa por profissionais do mercado de trabalho, mas esse é um pensamento equivocado. Na realidade, profissionalizar a empresa significa adotar as melhores práticas de administração, sabendo que, apesar da proximidade e interdependência dos sistemas família e empresa, é fundamental estabelecer limites claros e bem definidos entre eles.

O planejamento sucessório, após a análise, estudo e conclusões, pode ser aplicado por meio de testamento, doações ou criação de empresas familiares.

Planejar a sucessão é algo que se faz em vida, quando a pessoa está lúcida, dona de seus atos, querendo evitar preocupações e infortúnios futuros e porque não, em alguns casos, redução de custos e despesas futuras.

São muitos os aspectos levados em consideração quando da análise de um planejamento sucessório, os quais devem ser levados a um profundo estudo de profissionais habilitados a tal mister, como advogados, tabeliães, contadores e conselheiros patrimoniais entre outros, evitando assim análises superficiais e soluções genéricas.

De acordo com o último Censo Agropecuário divulgado pelo IBGE em 2017, 77% dos estabelecimentos agrícolas brasileiros são classificados como de agricultura familiar.

Neste mesmo ano mais de 10 milhões de pessoas eram empregados pela agricultura familiar, o que corresponde a 67% do total de pessoas ocupadas na agropecuária, sendo responsável pela renda de 40% da população economicamente ativa.

Embora ocupem apenas 23% da área destinada à agropecuária, já que o restante fica com as grandes propriedades, a importância econômica da agricultura familiar para a geração de empregos e abastecimento interno é evidente.

Mas uma questão importante e preocupante que engloba a agricultura familiar e que na maioria das vezes não é planejada é a sucessão familiar rural.

De acordo com o estudo “Governança e gestão do patrimônio das famílias do agronegócio” da Fundação Dom Cabral e da JValério, mais de 80% das empresas ativas no campo são liderados por seus fundadores, enquanto apenas 41% são administradas por membros da segunda geração. Apenas 16% pertencem à terceira geração, e menos de 1% continuam além da quarta geração.

O último Censo Agropecuário também aponta que um a cada quatro produtores tem mais de 65 anos. Apesar da ideia de que as propriedades rurais são tradicionalmente

transmitidas “de pai para filho”, tais dados ressaltam que a cultura de sucessão familiar no meio rural não está consolidada no país.

Todo patrimônio rural tem herdeiros, mas são poucos os negócios que têm sucessores. Enquanto ao herdeiro basta prudência e bom assessoramento, cabe ao sucessor um desafio imenso e muitas vezes solitário.

Existe uma lamentável inclinação para que os descendentes destruam a herança familiar ao longo das gerações.

Também ocorrem situações em famílias com patrimônios consideráveis em que surgem herdeiros habilidosos que conseguem preservar e progredir com o que receberam com trabalho e competência.

Além disso, existem casos extremamente raros em que os sucessores alcançam tanto sucesso que são capazes de multiplicar o legado recebido.

Embora alguns fatores que diferenciem tais modelos sejam aleatórios, existem práticas, posturas e comportamentos que facilitam o processo.

A sucessão familiar rural é um processo pelo qual a gestão de uma propriedade rural é transferida da geração atual para a próxima, podendo envolver um membro sucessor da família ou vários sucessores.

A sucessão agrícola é um processo construído socialmente que inclui a preparação do sucessor, além da fazenda, para atender às expectativas de uma empresa familiar.

No caso do agronegócio, mais do que a transferência de posse, também envolve a continuidade de práticas culturais, históricas e tradicionais de produção e cultivo.

Em geral, o tamanho da propriedade se correlaciona positivamente com a presença de um sucessor: quanto maior a propriedade, maiores as chances de um sucessor continuar na atividade.

Observa-se também que quanto maior a escolaridade do agricultor, menor a probabilidade de sucessão nas fazendas mais novas e maior a probabilidade de sucessão nas fazendas mais antigas (ABDALA et al., 2022).

Por isso, apesar da quantidade de estabelecimentos geridos pela agricultura familiar no Brasil a sucessão familiar ainda é pouco debatida e frequentemente mal planejada nos empreendimentos agrícolas.

### 3.5 RESPONSABILIDADE DOS ATIVOS DE PROPRIEDADE INDUSTRIAL

Ativos de propriedade industrial são elementos essenciais para o desenvolvimento e a competitividade das atividades empresariais. Esses ativos incluem marcas, patentes, softwares e direitos autorais, cada um desempenhando um papel único na proteção e promoção das inovações e identidade das empresas.

As marcas são símbolos distintivos, como nomes, logotipos ou slogans, que identificam e diferenciam os produtos ou serviços de uma empresa dos concorrentes.

São fundamentais para construir a reputação da empresa e a fidelidade do cliente, agregando valor à marca ao longo do tempo.

As patentes conferem o direito exclusivo de produzir, usar e vender uma invenção por um período determinado. Estimulam a inovação, pois fornecem aos inventores a garantia de que serão os únicos a explorar comercialmente sua criação por um período específico.

Os direitos sobre softwares protegem o código-fonte e a funcionalidade exclusiva de programas de computador. Para as empresas, os softwares são ferramentas essenciais para operações eficientes, automação de processos e desenvolvimento de soluções específicas.

Os direitos autorais protegem obras criativas, como textos, música, arte e software. Para empresas, os direitos autorais podem se aplicar a materiais de marketing, manuais, websites e outros conteúdos que contribuem para a identidade e a comunicação da marca.

Esses ativos não apenas representam investimentos significativos para as empresas, mas também desempenham um papel estratégico na proteção da propriedade intelectual. Isso é crucial para garantir que a empresa possa explorar suas inovações exclusivas no mercado, construir uma vantagem competitiva e evitar a utilização não autorizada por parte de concorrentes.

Quando uma empresa sucede os ativos de propriedade industrial de outra, ela assume uma série de responsabilidades relacionadas a esses ativos. Essas responsabilidades são cruciais para garantir a continuidade e a proteção dos direitos de propriedade intelectual.

A empresa sucessora deve garantir que a transferência dos ativos de propriedade industrial seja conduzida de acordo com as leis e regulamentações pertinentes. Isso pode

envolver a atualização de registros de propriedade intelectual e a notificação de terceiros interessados.

A manutenção contínua e, quando necessário, a renovação de marcas, patentes e outros ativos são responsabilidades importantes. A empresa sucessora deve estar ciente das datas de vencimento e agir proativamente para garantir a proteção contínua. A empresa sucessora é responsável por monitorar e proteger seus ativos de propriedade industrial contra possíveis infrações. Isso pode envolver ações legais para evitar ou resolver violações por terceiros.

Se a empresa predecessora tiver acordos ou licenças relacionados aos ativos de propriedade industrial, a empresa sucessora é responsável por cumprir esses acordos. Isso pode incluir o respeito a restrições contratuais e o pagamento de royalties, se aplicável.

A empresa sucessora deve integrar estrategicamente os ativos de propriedade industrial em suas operações comerciais. Isso pode incluir a incorporação desses ativos em estratégias de marketing, desenvolvimento de produtos e outras atividades empresariais.

Se houver uma equipe envolvida na gestão dos ativos de propriedade industrial, a empresa sucessora é responsável por fornecer treinamento e conscientização sobre a importância da proteção desses ativos e o cumprimento das leis aplicáveis.

O não cumprimento dessas responsabilidades pode resultar na perda de direitos de propriedade intelectual, litígios e danos à reputação. Portanto, é fundamental que a empresa sucessora esteja totalmente comprometida em gerenciar e proteger ativamente esses ativos após a sucessão. Isso não apenas preserva o valor dos ativos, mas também contribui para a sustentabilidade e o sucesso a longo prazo da empresa.

## 4 ANÁLISE JURISPRUDÊNCIAL

### 4.1 ANÁLISES

A regulação do artigo 1.146 do Código Civil, diz que a empresa antecessora continua responsável, solidariamente, pelo adimplemento das dívidas até o prazo de 01 (um) ano contado do vencimento da dívida ou, caso a dívida ainda não esteja vencida, contado da publicação da transferência dos ativos de uma sociedade para a outra (BRASIL, 2002). Porém, após esse curto prazo, a responsabilidade será exclusiva do adquirente, mesmo antes do término do referido prazo, o adquirente será solidariamente responsável pelas dívidas.

No entanto, a sucessão empresarial traz controvérsias, pois a sucessão de empresas não precisa ser sempre formalizada, admitindo a jurisprudência a sua presunção, desde que existentes indícios e provas convincentes. Como se observa do seguinte precedente:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. EXECUÇÃO - EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE. LEGITIMIDADE PASSIVA. SUCESSÃO EMPRESARIAL COMPROVADA.** 1. A sucessão empresarial é caracterizada pela metamorfose das pessoas jurídicas por meio de fusão, incorporação ou cisão, ou mesmo por extinção; substituindo-se a pessoa jurídica por sua sucessora. 2. A sucessão de empresas não precisa ser sempre formalizada, admitindo a jurisprudência a sua presunção, desde que existentes indícios e provas convincentes. 3. In casu, da análise do conjunto probatório coligidos ao processo, está caracterizada a sucessão empresarial, uma vez que a nova empresa atua no mesmo ramo de atividade empresarial e encontra-se instalada no mesmo local da antecessora, inclusive, utilizando o mesmo mobiliário das demais empresas executadas, havendo elementos, suficientemente, hábeis, que evidenciam a sucessão empresarial. AGRAVO DE INSTRUMENTO CONHECIDO E DESPROVIDO. (TJ-GO - AI: 01775787220198090000, Relator: MARCUS DA COSTA FERREIRA, Data de Julgamento: 23/07/2019, 5ª Câmara Cível, Data de Publicação: DJ de 23/07/2019)

O julgamento acima nos parece equivocado, porque não houve apresentação, por parte do agravante, de provas robustas da inoccorrência da sucessão empresarial, sendo assim negado o provimento do recurso, e aqui o juiz reconheceu que houve a sucessão empresarial aplicando todas as responsabilidades previstas em lei.

Já em uma decisão proferida pelo Tribunal de Justiça de Santa Catarina - TJSC, foi constatada a Sucessão Empresarial (mesmo com o agravante tentando provar ao contrário para sair do polo de cobrança):

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. CUMPRIMENTO DE SENTENÇA. IMPUGNAÇÃO. REJEIÇÃO. IRRESIGNAÇÃO DO EXECUTADO.**

**AUSÊNCIA DE SUCESSÃO EMPRESARIAL. NÃO ACOLHIMENTO. EMPRESA SUCESSORA QUE UTILIZA O MESMO NOME FANTASIA, ATUA NO MESMO RAMO DE ATIVIDADE DA EMPRESA SUCEDIDA, BEM COMO POSSUI O MESMO ENDEREÇO CADASTRADO NA BASE DE DADOS DA RECEITA FEDERAL. SUCESSÃO PRESUMIDA. PRECEDENTES. AUSÊNCIA DE ELEMENTOS PROBATÓRIOS QUE INDIQUEM O OPOSTO. ÔNUS PROBATÓRIO DO EXECUTADO. HONORÁRIOS RECURSAIS INCABÍVEIS. RECURSO CONHECIDO E**

**DESPROVIDO.** "Presume-se a sucessão empresarial quando, independentemente de sua formalização, há identidade de endereço, nome fantasia e mesma exploração de atividade econômica da empresa anterior. Não reconhecer tal fato dá azo para a fraude e frustração do pagamento de credores." (TJDF. Acórdão 1031294, 07030416920178070000, Relator: SEBASTIÃO COELHO, 5ª Turma Cível, data de julgamento: 31/5/2017, publicado no DJE: 18/7/2017). (TJSC, Agravo de Instrumento n. 5029762-35.2020.8.24.0000, do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, rel. Marcio Rocha Cardoso, Sexta Câmara de Direito Civil, j. Tue Aug 02 00:00:00 GMT-03:00 2022). (TJ-SC - AI: 50297623520208240000, Relator: Marcio Rocha Cardoso, Data de Julgamento: 02/08/2022, Sexta Câmara de Direito Civil)

No caso acima, ocorreu a sucessão empresarial de fato, pois quando houver a continuação do ramo empresarial por outra pessoa jurídica, com objeto social similar ou assemelhado, mesmo endereço, confusão de sócios, que geralmente são do mesmo grupo familiar, entre outros elementos, resta caracterizada a sucessão empresarial de fato, e a pessoa jurídica sucessora é parte legítima para figurar no polo passivo da execução da obrigação.

Sabendo que a sucessão empresarial é um procedimento de alteração na organização das companhias, com a transmissão de poder e capital para outro empresário ou sociedade empresária, nos casos de deferimento, a jurisprudência tende a decidir pela responsabilidade solidária entre as obrigações da sucedida e da sucessora. Vejamos:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. AÇÃO DECLARATÓRIA DE INEXISTÊNCIA DE DÉBITO COM PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS EM FASE DE CUMPRIMENTO DA SENTENÇA. DECISÃO QUE RECONHECEU A SUCESSÃO EMPRESARIAL DA EXECUTADA PELA AGRAVANTE DIANTE DA IDENTIDADE DOS OBJETOS SOCIAIS, DOS ENDEREÇOS DA SEDE E DO POSSÍVEL GRAU DE PARENTESCO ENTRE OS SÓCIOS DE UMA E OUTRA E DETERMINOU A INDISPONIBILIDADE DE ATIVOS FINANCEIROS DA SUCESSORA APONTADA. SUCESSÃO EMPRESARIAL QUE, APARENTEMENTE, NÃO ESTÁ EVIDENCIADA. PRETENSÃO DE REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO QUE DESAFIA A INSTAURAÇÃO DO INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. ART. 795, § 4º, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. RECURSO PROVIDO.**

(TJSC, Agravo de Instrumento n. 5009163-07.2022.8.24.0000, do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, rel. Jânio Machado, Quinta Câmara de Direito Comercial, j. 25-08-2022)..

**CIVIL - DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA - CC, ART. 50 - DESVIO DE FINALIDADE - CONFUSÃO PATRIMONIAL - FORTES INDÍCIOS - SUCESSÃO EMPRESARIAL DE FATO - DEMONSTRAÇÃO - DEFERIMENTO NA ORIGEM - DESPROVIMENTO DO RECURSO 1**

Presentes os elementos necessários à desconsideração da personalidade jurídica, consistentes em fortes indícios de desvio de finalidade e confusão patrimonial, demonstrados na ausência de sede física, bem como movimentação e ativos financeiros, acrescido ao fato de que o filho dos sócios da suscitada, constituiu nova sociedade, a qual se encontra instalada no antigo endereço da empresa executada e desempenha atividades similares, correta a decisão que deferiu o pleito. 2 A sucessão empresarial ocorre, em regra, quando o estabelecimento comercial é transferido a outra pessoa, de forma a permitir a exploração da atividade econômica da empresa, de acordo com o disposto nos arts. 1.142 e seguintes do Código Civil. Há casos, no entanto, em que ocorre a sucessão empresarial de fato, vislumbrada quando houver a continuação do ramo empresarial por outra pessoa jurídica, com o mesmo ou semelhante objeto social, mesmo endereço, confusão de sócios, que geralmente são do mesmo grupo familiar, entre outros elementos. Nessas situações, caracterizada a sucessão empresarial de fato, a pessoa jurídica sucessora é parte legítima para figurar no polo passivo da execução ajuizada contra a pessoa jurídica sucedida. V (TJSC, Agravo de Instrumento n. 4002381-69.2020.8.24.0000, de Cunha Porã, rel. Luiz César Medeiros, Quinta Câmara de Direito Civil, j. 09-06-2020).

Diante do que se pode apurar, o Poder Judiciário pode reconhecer a sucessão empresarial quando houver comprovação dos elementos de sua caracterização. Ou seja, a ocupação do mesmo espaço anteriormente ocupado pela empresa sucedida, objeto social idêntico, aquisição do fundo de comércio pelo sucedido, do estabelecimento comercial e da carteira de clientes, além de desempenho das mesmas atividades que a sucedida. (JUSBRASIL, 2019).

O juiz Danilo Luiz Meireles dos Santos, da 18ª Vara Cível e Ambiental de Goiânia, reconheceu sucessão empresarial entre uma academia executada e outro estabelecimento do mesmo ramo. Assim, determinou a alteração do polo passivo da ação e a penhora on-line, pelo sistema Bacen-Jud, dos valores encontrados em contas bancárias da nova empresa, que deverá responder pela dívida.

O caso é referente a um empréstimo realizado junto a uma cooperativa de crédito, que não foi quitado. No pedido, os advogados, apontaram trespasse fraudulento, no qual o devedor pretende inativar a sociedade devedora, colocando em seu lugar outra pessoa jurídica, livre de débitos e obrigações.

Explicaram que no mesmo endereço onde a executada estaria realizando suas atividades se encontra instalada outra academia, com nome bastante parecido e de titularidade da mãe do executado. O novo estabelecimento foi constituído pouco mais de um ano após o débito.

“Em verdade, houve mera substituição da pessoa jurídica estabelecida na academia, ora Devedora principal; sendo que, de fato, nada alterou, principalmente quanto aos funcionários, equipamentos, atividade explorada, produtos e proprietário de fato”, argumentaram os advogados.

Segundo o magistrado, foi demonstrado que a executada e a outra empresa exercem a mesma atividade econômica, em endereço idêntico, e com semelhante nome de fantasia. Além disso, que a sucessão ocorreu dentro do mesmo grupo familiar.

O magistrado esclareceu que, não obstante as empresas tenham quadro societário diverso, a sócia do novo estabelecimento possui vínculo familiar com o sócio da então executada. “E assim sendo, entendo tratar-se de uma sucessão que ocorreu dentro do mesmo grupo familiar, de sorte que os elementos apresentados são suficientes para demonstrar a ocorrência da sucessão empresarial”, ressaltou.

Motivado pelas ADPFs nº488 e nº951, o recente Tema nº 1.232 do STF (Supremo Tribunal Federal), que atualmente se encontra suspenso por pedido de vistas do ministro Alexandre de Moraes, desenha-se como ensejador de novas complexidades no processo do trabalho.

“Novas” complexidades porque, como se sabe, a execução trabalhista por si só já é assunto por demais complexo no campo processual, posto que, apesar do comando legal que determina ao julgador a aplicação subsidiária da Lei nº 6.830/80 (execuções fiscais) à CLT (v. artigo 889), o crescente evoluir das legislações alienígenas que permeiam tal fase talvez não corresponda à realidade em que se insere.

A contextualização prévia temporal que aqui se faz ao enfrentamento do mérito é para demonstrar que não se trata o novo verbete apenas de um corolário lógico das ADPFs em questão, mas de decisão que afetará milhares de processos que estão hoje em fase de execução, seja porque se encaixam nas razões que deram estofo à ADPF 488 (e o reconhecimento de grupo econômico na fase de execução), seja pelos motivos que conectam a ADPF 951 e os casos de sucessão trabalhista.

O Tema nº 1.232 possui o seguinte verbete: “possibilidade de inclusão no polo passivo da lide, na fase de execução trabalhista, de empresa integrante de grupo econômico que não participou do processo de conhecimento” e, caso tenha a sua tese confirmada, será gatilho de inserção das empresas que não participaram do processo de instrução ao polo passivo da demanda trabalhista já na adiantada fase de execução.

O assunto leva ao necessário manuseio de um emaranhado de dispositivos legais, o que torna o momento processual ainda mais difícil pois, como lecionam grandes autores trabalhistas, este é o grande “calcanhar de Aquiles do processo do trabalho”.

Certo ou errado, o *modus operandi* da execução trabalhista apresenta um desenrolar ímpar, tanto porque o magistrado pode inclusive impulsioná-la de ofício — ressalvadas as alterações da Reforma de 2017 —, quanto porque seus principais prazos se contam em horas,

o que, não raras vezes, por lapso ou desconhecimento, leva ao esvaziamento patrimonial ou à vinculação indevida e irreversível de outra pessoa física ou jurídica.

Nem sempre a identificação de um grupo econômico é clarividente, quanto mais a ponto de autorizar a vinculação de empresa presumidamente integrante de um conglomerado empresarial em fase processual na qual a tramitação levará, certamente, à constrição patrimonial e prejuízos quiçá irreversíveis.

Evidentemente, os créditos pleiteados na Justiça do Trabalho têm natureza de alimentar e merecem atenção, sobretudo porque na relação pretérita talvez não tenham sido correta ou tempestivamente adimplidos. Mas entende-se que mesmo tal fato não pode servir de justificativa para todos os casos de avanço sobre o patrimônio de outra pessoa jurídica.

É preciso ter cautela e recordar que a empresa executada, especialmente quando abruptamente vinculada a um processo judicial, possui direitos fundamentais de cunho processual, notoriamente o direito ao devido processo legal e à ampla defesa. Neste espaço, impossível desassociar que na Constituição de 1988, à luz dos princípios que o constituinte traçou como balizas aos demais dispositivos que apareceriam na sequência, dispôs o valor social do trabalho e a livre iniciativa em igual linha dispositiva, ou seja, em perspectiva de equilíbrio. Salutar sempre o recordatório de que sem atividade econômica não há trabalho. A execução trabalhista desconectada de tal base principiológica tende a exterminar a atividade que garante a subsistência daquele que precisa de renda.

O assunto é complexo e possui diversas correntes, mas não se pode olvidar que a execução desmedida, isto é, a caça de um devedor que satisfaça o crédito, seja este quem for e sem proporcionar-lhe as garantias processuais fundamentais, semeia insegurança jurídica, natural deflagradora de retração e fuga do capital. É importante recordar que na execução já não se permite mais o revolvimento de fatos e provas acerca dos direitos trabalhistas discutidos no feito, pois o objetivo desta etapa processual é fazer cumprir um comando judicial, permitindo-se discussão apenas sobre os valores a serem satisfeitos e a forma como isso se sucederá, o que denota possibilidade de injustiças irreversíveis a concretizar-se o esboçado no verbete.

Ora, a não participação do executado ao longo do processo lhe retira o direito de provar que talvez ali nem devesse estar, por exemplo, haja vista que ao longo da fase de instrução teria tido a oportunidade de comprovar não apenas se devido ou indevido o direito postulado, mas também sua (i)legitimidade e sua (não)vinculação como devedor da relação subjacente e tantas outras coisas que de certa forma lhe retirariam do encargo de satisfação daquele crédito.

Paradoxalmente ou não, a Justiça do Trabalho precisa fazer valer seus comandos, de forma enérgica e célere, pois alimentares os créditos que busca realizar. Mas a execução não pode rodar sem atenção aos princípios processuais e à margem da realidade econômica, do mundo e das relações, sob pena de escorchar e desestimular o investimento, ou seja, de impossibilitar a geração do trabalho em que se produzirá a renda que garantirá o sustento dos empregados e de suas famílias, fazendo girar a economia como um todo.

Embora por vezes desconsiderado sob esta ótica, a livre iniciativa é um princípio constitucional brasileiro assegurado pela Constituição cidadã desde a sua promulgação, ainda nos idos do ano de 1988. Não se pode negar, portanto, que o constituinte ciente estava de que se a iniciativa privada não fosse livre, muito menos capaz esta seria de possibilitar a liberdade que advém de uma economia saudável, que se desenvolve num cenário de previsibilidade.

Às vésperas de se firmar a tese que permitirá, em sistema de repercussão geral, que empresas e pessoas não participantes das fases iniciais do processo sejam inseridas na avançada fase da execução (ou seja, no momento de “pagar a conta”), é preciso voltar os olhos para as bases constitucionais que obrigam a observância da paridade de armas entre os litigantes e demais participantes da demanda, bem como da observância incondicionada da ampla defesa e do devido processo legal. Embora a Justiça do Trabalho seja célere por história e natureza, o momento clama por prudência e bom senso. O atropelo e a avidez executória, por vezes, atingem a quem não se deveria atingir que, pego diante do inesperado, não logra desvencilhar-se, gerando como efeitos, para além do prejuízo particular do atingido, a sensação coletiva de insegurança jurídica e a retração da iniciativa privada, o que em nada contribui para o desenvolvimento sustentável do estado democrático de direito.

## 5 CONCLUSÃO

Na sucessão empresarial podem ocorrer sucessões fundadas em operações societárias, entre elas a fusão, a transformação, a incorporação e a cisão empresarial, ou por simples aquisição ou trespasse da empresa.

A responsabilidade do empreendedor por sucessão empresarial vai além da transferência de propriedade e controle. Ela envolve considerações éticas, legais e de gestão para garantir uma transição suave e bem-sucedida. É aconselhável buscar orientação profissional e jurídica durante o processo de sucessão para garantir que todas as responsabilidades sejam adequadamente abordadas.

Em conclusão, a sucessão empresarial é um processo complexo que demanda do empreendedor uma abordagem estratégica, ética e cuidadosa. Durante todo o trabalho, exploramos as diversas responsabilidades que recaem sobre os ombros do empreendedor ao conduzir a sucessão, seja dentro da família, por meio de venda para terceiros ou através de fusões e aquisições.

Ficou claro que o planejamento estratégico é a espinha dorsal desse processo, envolvendo a identificação e preparação de sucessores, a avaliação de riscos e a consideração cuidadosa de todos os aspectos operacionais e culturais da empresa. A equidade e a transparência em casos de sucessão familiar, bem como a ética em negociações de venda, são fundamentais para a preservação da reputação e do valor da empresa.

Ainda, foi destacado a importância da proteção de ativos, especialmente aqueles relacionados à propriedade industrial, como marcas, patentes e direitos autorais. O empreendedor desempenha um papel crucial na gestão eficaz desses ativos, garantindo sua continuidade e contribuindo para a vantagem competitiva da empresa.

Além disso, a responsabilidade social se manifesta na proteção dos interesses dos funcionários e no cumprimento de obrigações legais, demonstrando um compromisso contínuo com a comunidade empresarial e a ética nos negócios.

Em suma, a sucessão empresarial é mais do que uma simples transferência de poder; é um compromisso com o legado da empresa e com sua sustentabilidade a longo prazo.

O empreendedor, ao assumir essas responsabilidades com dedicação e visão estratégica, não apenas garante a continuidade da empresa, mas também contribui para seu florescimento e sucesso nas futuras gerações.

O cuidado e a atenção dedicados a cada fase do processo de sucessão refletem não apenas na transição em si, mas na construção de um legado duradouro para a empresa. a

responsabilidade do empreendedor na sucessão empresarial é uma jornada multifacetada que vai além da mera transição de poder. Ao longo deste trabalho, exploramos as diversas responsabilidades que recaem sobre os ombros do empreendedor nesse processo crucial. A complexidade da sucessão demanda do empreendedor uma abordagem estratégica, ética e abrangente.

O empreendedor é o arquiteto da continuidade empresarial, encarregado de criar e executar um plano estratégico que não apenas garanta a transição suave do controle, mas também preserve a identidade e os valores da empresa. Isso envolve a preparação cuidadosa de sucessores, a gestão de conflitos, a equidade nas sucessões familiares e a garantia de que a cultura organizacional seja mantida.

Além disso, nas transições que envolvem venda para terceiros ou fusões e aquisições, o empreendedor é responsável por conduzir negociações éticas, avaliar riscos e garantir a conformidade legal. A responsabilidade social também se destaca, manifestando-se na proteção dos interesses dos funcionários e no cumprimento de compromissos legais, consolidando a empresa como uma força positiva na comunidade empresarial.

A gestão estratégica de ativos de propriedade industrial, como marcas e patentes, representa outra faceta crítica da responsabilidade do empreendedor. A proteção eficaz desses ativos contribui não apenas para a diferenciação no mercado, mas também para a sustentabilidade a longo prazo da empresa.

Ao assumir essas responsabilidades com diligência e visão de longo prazo, o empreendedor não apenas assegura a continuidade da empresa, mas também deixa um legado duradouro. O comprometimento com a excelência operacional, a ética nos negócios e a preservação da identidade corporativa são elementos fundamentais para o sucesso da sucessão empresarial. Em última análise, a responsabilidade do empreendedor é moldar não apenas o futuro da empresa, mas também a herança que ela deixa para as próximas gerações.

## REFERÊNCIAS

GERSICK, K. E.; DAVIS, J. A.; HAMPTON, M. M.; LANSBERG, I. **De geração para geração: ciclo de vida das empresas familiares**, 2. ed. São Paulo: Harvard Business Scholl Press, Negócios., 1997.

LODI, João Bosco. **Sucessão e conflito na empresa familiar**. São Paulo: Pioneira, 1987.  
PEREIRA, de Oliveira Ricardo. Sucessão empresarial tributária.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm)

Giselle Teixeira Advocacia Empresarial. **A Responsabilização da pessoa jurídica sucessora na sucessão empresarial**. 2020. Disponível em: <http://www.giselleteixeira.adv.br/site/a-responsabilizacao-da-pessoa-juridica-sucessora-na-suc-essao-empresarial/>

TRT 3º Região Minas Gerais. **Sucessão de empregadores gera responsabilidade por dívida trabalhista da empresa sucedida**. 2022. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/sucessao-de-empregadores-gera-responsabilidade-por-divida-trabalhista-da-empresa-sucedida>

Kienbaum Consultoria. 2021. **Por que a sucessão empresarial é fundamental para o sucesso do negócio?** Disponível em: <https://blog.kienbaum.com.br/importancia-da-sucessao-empresarial/> Acesso em: 02 de maio.2023.

Souza e Pereira Advogados. 2006. **A sucessão empresarial e a possibilidade de responsabilização da pessoa jurídica sucessora**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-que-caracteriza-sucessao-empresarial/1375228078> Acesso em: 02 de maio. 2023.

Rota Jurídica. 2023. **Juiz reconhece sucessão empresarial e determina alteração de polo passivo em ação de execução**. Disponível em: <https://www.rotajuridica.com.br/juiz-reconhece-sucessao-empresarial-e-determina-alteracao-de-polo-passivo-em-acao-de-execucao/> Acesso em: 20 de novembro. 2023.

Massicano Advogados. **O que é e como se caracteriza a sucessão empresarial**. 2020. Disponível em: <https://massicano.adv.br/direito-societario/o-que-e-e-como-se-caracteriza-a-sucessao-empresarial/> Acesso em: 15 de novembro. 2023.

Consultor Jurídico. **Só aquisição do fundo de comércio caracteriza sucessão tributária**. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-abr-12/sucessao-tributaria-exige-aquisicao-fundo-comercio/> Acesso em: 15 de novembro. 2023.

Consultor Jurídico. **Responsabilização de terceiros na execução trabalhista**. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-abr-12/sucessao-tributaria-exige-aquisicao-fundo-comercio/> Acesso em: 15 de novembro. 2023.

Jusbrasil. **Responsabilidade tributária na Sucessão Empresarial.** 2022. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/56627/responsabilidade-tributaria-na-sucessao-empresarial/> Acesso em: 21 de novembro. 2023.

Jusbrasil. **Responsabilidade do sucessor na sucessão trabalhista.** 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/responsabilidade-do-sucessor-na-sucessao-trabalhista/351494013#:~:text=N%C3%A3o%20h%C3%A1%20limita%C3%A7%C3%A3o%20da%20responsabilidade,direito%20adquirido%20pelos%20antigos%20trabalhadores./> Acesso em: 21 de novembro. 2023.

Jusbrasil. **Responsabilidade tributária na Sucessão Empresarial.** 2022. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/56627/responsabilidade-tributaria-na-sucessao-empresarial/> Acesso em: 21 de novembro. 2023.

Abdala. R.G. J.A.R. **Family farm succession: evidence from absorptive capacity, social capital, and socioeconomic aspects.** Revista de Economia e Sociologia Rural.

Agroadvance. **Sucessão familiar rural: desafios e soluções para garantir a continuidade do negócio.** 2023. Disponível em: <https://agroadvance.com.br/blog-sucessao-familiar-rural/> Acesso em 21 de novembro. 2023.