



CARTA AOS SÓCIOS · Edição nº 99 · Junho de 2026

Edição cheia — simulação com todo o acervo

Esta é uma SIMULAÇÃO: reunimos todos os conteúdos do portal numa única edição, com o texto completo de cada matéria, para avaliar como ficaria uma Carta em versão cheia.

Sumário

-
- | | | |
|----|-----------------|---|
| 01 | DECISÕES | TJSP confirma exclusão de sócio por quebra da affectio societatis |
|----|-----------------|---|
-
- | | | |
|----|-----------------|--|
| 02 | DECISÕES | Apuração de haveres: STJ fixa data-base na data da citação |
|----|-----------------|--|
-
- | | | |
|----|-----------------|---|
| 03 | NOTÍCIAS | Reforma tributária: regulamentação das holdings avança no Congresso |
|----|-----------------|---|
-
- | | | |
|----|--------------------|---|
| 04 | CONTENCIOSO | Responsabilização de administradores por atos de gestão temerária |
|----|--------------------|---|
-
- | | | |
|----|--------------------|---|
| 05 | CONTENCIOSO | Dissolução parcial de sociedade: a saída do sócio e o preço da imprevisão |
|----|--------------------|---|
-
- | | | |
|----|-----------------------------|--|
| 06 | ESTRUTURA SOCIETÁRIA | Acordo de sócios em empresas familiares: cláusulas essenciais para evitar disputas futuras |
|----|-----------------------------|--|
-
- | | | |
|----|----------------|--|
| 07 | STARTUP | Acordo de sócios de startup: 13 elementos que devem constar nele |
|----|----------------|--|
-
- | | | |
|----|---------------------------------|--|
| 08 | PLANEJAMENTO PATRIMONIAL | Holding patrimonial como instrumento de planejamento patrimonial |
|----|---------------------------------|--|
-
- | | | |
|----|---------------------------------|---|
| 09 | PLANEJAMENTO PATRIMONIAL | Planejamento patrimonial e proteção de bens: limites jurídicos e riscos de anulação |
|----|---------------------------------|---|
-
- | | | |
|----|---------------------------------|--|
| 10 | HOLDING & TRIBUTÁRIO | Reforma tributária e o impacto na distribuição de lucros (PL 1087) |
|----|---------------------------------|--|
-
- | | | |
|----|---------------------------------|--------------------|
| 11 | HOLDING & TRIBUTÁRIO | O fim das holdings |
|----|---------------------------------|--------------------|
-

TJSP confirma exclusão de sócio por quebra da *affectio societatis*

Por Gabriela Melo

A 1ª Câmara Reservada de Direito Empresarial do TJSP **manteve a exclusão extrajudicial** de sócio minoritário, reconhecendo que a quebra da *affectio societatis*, somada à deliberação por maioria do capital, basta para legitimar a saída.

O que muda para o acordo de sócios

Na prática, a decisão reforça a importância de o contrato social prever, com clareza, o rito da exclusão. Vale revisar:

- Quórum e forma de notificação prévia
- Direito de defesa do sócio excluído
- Hipóteses de justa causa expressamente previstas

Cláusula bem redigida é a diferença entre uma exclusão que se sustenta e uma que **volta anulada**.

Apuração de haveres: STJ fixa data-base na data da citação

Por Gabriela Melo

Em recurso repetitivo, o STJ reafirmou que, na dissolução parcial, a **data-base para a apuração de haveres é a da citação** — salvo disposição diversa no contrato social.

Por que isso importa

O valor que o sócio recebe (ou paga) ao sair depende do que está escrito. Definir no contrato evita disputa anos depois:

- Data-base da apuração
- Critério de avaliação (patrimonial, fluxo de caixa, mercado)
- Forma e prazo de pagamento

Reforma tributária: regulamentação das holdings avança no Congresso

Por Juan Morilhas

O projeto que detalha a tributação de **holdings patrimoniais** e a distribuição de lucros passou em comissão. Pontos sobre CBS/IBS e dividendos seguem em negociação.

O que fazer agora

Para famílias empresárias, é hora de revisar a estrutura — o que fazia sentido sob a regra antiga pode ficar caro sob a nova. **Planejar com tempo, não correr.**

Responsabilização de administradores por atos de gestão temerária

Por Andreas Freymann



Introdução

Quando um sócio responsável pela gestão contrai dívidas milionárias, desvia recursos ou toma decisões estratégicas sem consulta, os credores podem buscar ressarcimento junto aos demais sócios. Este cenário caracteriza a gestão temerária: exercício do mandato de confiança com imprudência, negligência ou má-fé.

O que é gestão temerária?

Embora o Código Civil e a Lei das Sociedades Anônimas (Lei nº 6.404/76) não definam expressamente o termo, a doutrina construiu conceito sólido: gestão exercida com grave imprudência, desproporção ao risco, desrespeito aos deveres fiduciários ou com evidente descompasso entre a conduta do administrador e o padrão esperado.

Não se trata de punir erro de julgamento. Decisões mal-sucedidas não são atos ilícitos por si. A distinção está na qualidade da conduta:

- Houve análise razoável das circunstâncias?
- O administrador agiu com boa-fé?
- As informações disponíveis foram consideradas?

Exemplos recorrentes

- Contratação de dívidas desproporcionais à capacidade financeira
- Desvio de recursos em benefício próprio ou de terceiros

- Omissão de obrigações fiscais e trabalhistas
- Decisões relevantes sem deliberação dos sócios quando exigida
- Abandono das atividades administrativas com prejuízo ao negócio

O dever de diligência e o padrão do bom administrador

O artigo 1.011 do Código Civil impõe ao administrador de sociedade limitada o dever de empregar o cuidado, a integridade e a diligência que o homem costuma empregar na administração de seus próprios negócios. A Lei das S.A. replica esse padrão.

Este é o parâmetro pelo qual os tribunais avaliam a conduta. Inclui-se também:

- Dever de lealdade: veda uso de informações privilegiadas e conflito de interesses
- Dever de informar: exige transparência perante sócios e investidores

Quando a responsabilidade pessoal é acionada?

A autonomia patrimonial protege sócios de obrigações da pessoa jurídica, mas essa proteção tem limites para administradores.

O artigo 1.016 do Código Civil estabelece que os administradores respondem solidariamente perante a sociedade e os terceiros prejudicados por culpa no desempenho de suas funções. A Lei das S.A. (art. 158) prevê responsabilidade pessoal quando há culpa ou dolo, violação da lei ou do estatuto.

O escudo da pessoa jurídica cai quando a conduta for culposa, dolosa, irregular ou excessiva. O patrimônio pessoal do gestor torna-se alcançável.

Modalidades de responsabilidade

- **Responsabilidade civil** (CC, art. 1.016; LSA, art. 158): danos causados à sociedade ou a terceiros por culpa ou dolo.
- **Responsabilidade tributária** (CTN, art. 135): atos com excesso de poderes ou infração à lei, respondendo por débitos fiscais.
- **Desconsideração da personalidade jurídica** (CC, art. 50): em abuso caracterizado por desvio de finalidade ou confusão patrimonial.
- **Responsabilidade trabalhista e previdenciária**: dívidas de gestão fraudulenta ou encerramento irregular.

A exclusão do sócio administrador

Quando a gestão temerária é praticada por sócio administrador, os demais podem utilizar a exclusão extrajudicial por justa causa (art. 1.085, CC), desde que o contrato social contenha cláusula expressa.

Na ausência de previsão ou diante de resistência, a via é judicial. O STJ consolidou o entendimento de que a exclusão judicial por justa causa, inclusive por gestão temerária, é legítima e necessária à preservação da função social, podendo ser cumulada com apuração de haveres e indenização.

Como proteger a empresa e os demais sócios?

Medidas fundamentais de prevenção:

- Contrato social ou estatuto bem redigido, com delimitação precisa de poderes, limites para atos sem aprovação dos sócios e cláusula de exclusão por justa causa
- Acordos de sócios estabelecendo mecanismos de governança interna, alçadas de aprovação e regras para resolução de conflitos
- Monitoramento contínuo de finanças por relatórios periódicos, acesso compartilhado às informações contábeis e auditorias independentes quando pertinente
- Assessoria jurídica preventiva para revisão periódica de documentos societários e orientação de gestores

Conclusão

A gestão temerária representa risco jurídico concreto, com potencial de destruição patrimonial tanto da empresa quanto dos administradores. O Direito oferece instrumentos robustos para preveni-la, combatê-la e responsabilizar seus praticantes, desde que utilizados adequadamente e no momento apropriado.

Dissolução parcial de sociedade: a saída do sócio e o preço da imprevisão

Por Guilherme Lopes



O que é a dissolução parcial de sociedade?

A dissolução parcial ocorre quando um ou mais sócios deixam a sociedade sem que ela seja encerrada. A empresa continua existindo, mas a sua composição societária muda. O Código Civil (Lei nº 10.406/2002) e o Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015) regulamentam esse instituto com relativa clareza, embora a aplicação prática ainda gere inúmeras controvérsias.

As situações mais comuns que ensejam a dissolução parcial são:

- Retirada voluntária do sócio, ou seja, quando o sócio decide deixar a sociedade por vontade própria, exercendo o chamado direito de retirada.
- Exclusão do sócio, que acontece quando os sócios remanescentes, por maioria qualificada, decidem excluir um sócio por justa causa em decorrência de atos de inegável gravidade.
- Falecimento ou incapacidade do sócio sem previsão de continuidade com os herdeiros ou curadores.

Direitos do sócio retirante

O principal direito do sócio que se retira, ou é excluído, é receber sua quota-parte no patrimônio da sociedade. Esse valor é apurado por meio de um processo técnico-contábil conhecido como apuração de haveres. A regra geral do Código Civil determina que os haveres sejam calculados com base na situação patrimonial da sociedade na data da resolução, mediante balanço especialmente levantado.

Na prática, esse dispositivo é simples no texto e complexo na aplicação. A grande discussão recai sobre o critério de avaliação: o balanço patrimonial raramente reflete o valor real da empresa.

Ativos intangíveis, tais como carteira de clientes, marca, know-how e ponto comercial, não aparecem no balanço histórico, mas representam parcela significativa do valor de um negócio.

Crítérios de avaliação: o coração do conflito

Há três métodos frequentemente debatidos na apuração de haveres, cada um com implicações muito distintas para o valor final:

- Balanço de determinação: reavalia os ativos a preço de mercado na data da saída, incluindo imóveis, equipamentos e estoques, bem como bens intangíveis como fundo de comércio, aviamento e goodwill of trade. É o critério legal previsto no art. 606 do CPC/2015.
- Valor patrimonial contábil: usa os números históricos do balanço, geralmente subavaliados. Tende a favorecer os sócios que permanecem na sociedade.
- Fluxo de caixa descontado (FCD): considera a capacidade de geração futura de caixa da empresa. Embora amplamente utilizado em transações de mercado, o STJ afastou sua aplicação na apuração judicial de haveres.

O método atualmente adotado pela legislação, que é o balanço de determinação, tem uma consequência prática direta: o sócio que sai receberá o valor real do patrimônio na data da sua saída, incluindo intangíveis consolidados, mas não participará da valorização futura da empresa. Para o sócio retirante, isso significa que a data-base da apuração é crítica: sair em um momento de baixo patrimônio pode representar uma perda significativa em relação ao potencial futuro do negócio.

Prazo e forma de pagamento

O Código Civil prevê que, salvo disposição contratual em contrário, os haveres devem ser pagos em dinheiro, no prazo de noventa dias a partir da liquidação. Na prática, contratos sociais frequentemente estabelecem prazos mais longos, o que, por si só, já pode representar um custo financeiro relevante para o sócio retirante, especialmente em cenários de inflação ou de alta do custo de capital.

A monetização desse tempo é um aspecto importante: receber R\$ 1 milhão hoje é muito diferente de recebê-lo em vinte e quatro ou trinta e seis parcelas mensais, sem correção adequada. Por isso, a negociação ou discussão judicial sobre a taxa de juros e o índice de correção monetária aplicáveis aos haveres pode ser tão importante quanto o próprio valor da quota.

Prevenindo o conflito

A melhor dissolução parcial é aquela que não precisa de um juiz. Do ponto de vista jurídico, a principal ferramenta de prevenção é um contrato social bem elaborado, complementado por um acordo de sócios claro e que contenha disposições regulando as regras de saída.

Neste contexto, as cláusulas que mais importam serão sobre o critério de avaliação de haveres, definindo expressamente se será pelo balanço de determinação com parâmetros específicos, por FCD ou qualquer outra regra de apuração. Além disso, o contrato e o acordo também estabelecerão prazo e condições de pagamento claros, incluindo o número de parcelas, índice de correção (IPCA, IGP-M, SELIC), juros e eventuais garantias.

Por isso, a revisão periódica do contrato social, especialmente diante de crescimento da empresa, entrada de novos sócios ou mudanças relevantes no negócio, é uma prática que pode poupar anos de litígio e milhares de reais.

Quando o conflito já está instaurado

Quando o diálogo falha, a dissolução parcial migra para o Judiciário. O CPC/2015 dedicou um capítulo específico à ação de dissolução parcial de sociedade (arts. 599 a 609) e possui diversas questões interpretativas.

A ação pode ser proposta pelo sócio retirante, pelos herdeiros do sócio falecido ou pela própria sociedade, a depender do caso concreto. O pedido principal é o reconhecimento do direito à dissolução e a apuração dos haveres correspondentes. O juiz, ao reconhecer a dissolução, nomeia um perito para a apuração, e é nesse momento que a disputa técnica se aprofunda.

A perícia contábil é o campo de batalha principal. Cada parte apresentará seus assistentes técnicos, que defenderão critérios e premissas distintos. A escolha do método de avaliação, a data-base da apuração, o tratamento de passivos contingentes e a inclusão ou exclusão de determinados ativos intangíveis podem alterar substancialmente o valor final dos haveres.

Por isso, existem pontos críticos no litígio que devem ser considerados:

- Data de resolução da sociedade: o motivo da dissolução determinará a data que servirá de base para a apuração, podendo esta ser revista pelo juiz a pedido da parte.
- Inclusão dos bens intangíveis: o STJ confirmou que os bens intangíveis integram o balanço de determinação. A discussão agora se concentra no método de mensuração desses elementos.
- Distribuição de lucros pendentes: o sócio retirante tem direito aos lucros gerados até a data de sua saída, mesmo que não tenham sido formalmente distribuídos.
- Responsabilidade pelas dívidas: após a retirada, o sócio ainda pode ser responsabilizado por obrigações contraídas antes de sua saída. O prazo de responsabilidade pós-retirada é de dois anos (art. 1.032 do Código Civil).
- Medidas cautelares: em situações de risco de dilapidação patrimonial, é possível requerer medidas de urgência para preservar o patrimônio da sociedade durante o processo.

Lições práticas

A dissolução parcial de sociedade é um instituto jurídico que existe para garantir uma saída digna e justa ao sócio que, por qualquer razão, deixa a empresa. Mas sua aplicação prática é repleta de armadilhas técnicas, financeiras e processuais que podem transformar uma transição necessária em um conflito demorado e custoso.

Para o empresário, a mensagem central é simples: a prevenção é sempre mais barata do que o remédio. Um contrato social bem estruturado e um acordo de sócios robusto, elaborados com assessoria jurídica especializada, são o melhor caminho para evitar que a saída de um sócio se torne um problema maior do que a própria continuidade do negócio.

Além disso, quando o conflito já está instalado, a estratégia jurídica deve ser igualmente sólida: escolha criteriosa do perito assistente, construção cuidadosa da narrativa de valor dos intangíveis da empresa e atenção aos detalhes processuais. Esses itens somados definirão o resultado final.

Acordo de sócios em empresas familiares: cláusulas essenciais para evitar disputas futuras

Por Andreas Freymann



A tensão silenciosa das empresas familiares

Toda empresa familiar carrega em sua essência uma tensão entre os laços de sangue e as responsabilidades do negócio. À medida que a família cresce, multiplicam-se também os interesses, expectativas e pontos potenciais de atrito.

Questões críticas surgem naturalmente: quem decide o rumo estratégico quando sócios discordam? O que acontece com as cotas de um sócio que falece? Filhos e sobrinhos têm direito a trabalhar na empresa? Como se distribuem os lucros quando cada geração tem prioridades diferentes?

Um acordo de sócios bem estruturado não é um sinal de desconfiança, mas o maior ato de respeito e responsabilidade que os sócios podem ter uns com os outros.

Por que a empresa familiar é um terreno sensível

Nas empresas familiares, as decisões raramente se restringem ao campo puramente racional. Elas atravessam décadas de história compartilhada, ressentimentos antigos e diferenças de visão entre gerações.

Segundo dados do Banco Mundial, menos de 30% das empresas familiares chegam à terceira geração. A maioria dos casos de dissolução não resulta apenas de má gestão financeira, mas de conflitos internos entre sócios que poderiam ter sido evitados com o instrumento certo.

O acordo de sócios como instrumento essencial

O acordo de sócios funciona como a constituição interna da sociedade. É um documento que estabelece de forma clara e vinculante como os sócios vão se relacionar, tomar decisões e enfrentar as situações mais delicadas da vida societária.

Não existe um modelo único de acordo de sócios. Cada empresa tem sua própria dinâmica, valores e vulnerabilidades específicas.

As cláusulas essenciais

Governança e processo decisório

A cláusula de governança estabelece os limites de atuação de cada sócio na gestão do negócio, diferenciando decisões operacionais daquelas que exigem deliberação conjunta ou aprovação por maioria qualificada.

Questões como contratação de executivos externos à família, investimentos acima de determinado valor, abertura de novas unidades ou assinatura de contratos relevantes precisam ter seu fluxo de aprovação claramente definido.

Sucessão: quando um sócio não está mais presente

A morte de um sócio é o evento mais disruptivo que uma empresa familiar pode enfrentar. Na ausência de regras claras, o falecimento abre espaço para que herdeiros que nunca participaram do negócio passem a integrar o quadro societário com interesses completamente divergentes.

A cláusula de sucessão define previamente se a sociedade continuará após o falecimento, quem poderá ingressar no lugar do sócio falecido, se os herdeiros terão direito às cotas e qual será o critério de avaliação e prazo para pagamento dos haveres.

Retirada de sócio e apuração de haveres

Sócios saem de sociedades por discordâncias estratégicas, mudanças de vida pessoal ou decisão de seguir outros caminhos profissionais. A retirada é um evento previsível para o qual a empresa precisa estar preparada.

O acordo deve estabelecer como se dará essa saída: se haverá prazo mínimo de permanência, quem terá preferência na aquisição das cotas do sócio retirante, qual o método de avaliação dessas cotas e em que prazo e condições se dará o pagamento.

A ausência dessas definições resulta frequentemente em disputas judiciais prolongadas, perícias contábeis caras e paralisia no próprio negócio.

Distribuição de lucros e política de reinvestimento

Poucos temas geram mais conflito em empresas familiares do que a distribuição de lucros. Um sócio que depende financeiramente dos dividendos e outro que prefere reinvestir tudo no crescimento têm interesses legítimos, mas potencialmente irreconciliáveis sem regras claras.

A cláusula de destinação de resultados define a política de distribuição de dividendos, os critérios para retenção de lucros, as situações em que o reinvestimento será prioritário e os mecanismos de formação de reservas para contingências.

Contratação e remuneração de familiares

Um dos dilemas recorrentes é a presença de membros da família nos quadros funcionais. Quando isso ocorre de forma não estruturada, abre-se espaço para acusações de nepotismo e ressentimentos.

O acordo de sócios pode estabelecer critérios objetivos para contratação de familiares, como requisitos mínimos de qualificação e experiência prévia. Da mesma forma, a remuneração deve seguir parâmetros de mercado.

Não concorrência e conflito de interesses

À medida que a empresa cresce, cresce também o risco de que sócios desenvolvam interesses paralelos que concorram direta ou indiretamente com o negócio da família.

A cláusula de não concorrência define os limites da atuação individual de cada sócio fora da sociedade, especificando quais atividades são vedadas ou sujeitas à aprovação prévia dos demais.

Resolução de conflitos: antes de ir ao Judiciário

Mesmo com um acordo bem estruturado, conflitos podem surgir. Um acordo robusto estabelece mecanismos graduais de resolução de disputas: primeiro a negociação direta; em seguida, a mediação; e, apenas quando esgotadas essas instâncias, a arbitragem ou o recurso ao Judiciário.

O acordo de sócios não é estático

Um erro frequente é tratar o acordo de sócios como um documento que se elabora uma vez e se guarda. A realidade é que as empresas mudam, as famílias evoluem e o ambiente de negócios se transforma.

É recomendável que o acordo seja revisado periodicamente, especialmente quando ocorrem eventos relevantes como entrada ou saída de sócios, nascimento de herdeiros, processos de sucessão ou mudanças significativas na estrutura do capital social.

Um ponto de partida para uma conversa contínua

O acordo de sócios não é um fim em si mesmo. É um ponto de partida para uma conversa contínua entre os sócios sobre o futuro do negócio que construíram juntos.

Cada empresa familiar tem sua própria história, desafios e fragilidades. Um acordo de sócios efetivo não pode ser um documento genérico, mas construído a partir de escuta cuidadosa e do entendimento profundo da dinâmica de cada família empresária.

Acordo de sócios de startup: 13 elementos que devem constar nele

Por Juan Morilhas



O que é um acordo de sócios?

Um acordo de sócios é um contrato legal que descreve claramente os termos da parceria comercial. O acordo deve cobrir fundamentos como quem está fundando a empresa, qual é a sua estrutura, responsabilidades, compensação e outros aspectos críticos.

Por que você deve ter um acordo de sócios?

Sentar, discutir e assinar um acordo com os parceiros no início da empresa ajuda a evitar problemas e disputas futuras. O contrato é legalmente vinculante e pode ser usado como prova em juízo, se necessário.

Um acordo de sócios protege você quando as coisas não saem como planejado ou quando um sócio não está cumprindo sua parte. Também protege a empresa, definindo propriedade intelectual e o que acontecerá se um sócio decidir sair.

Os 13 elementos que devem constar

1) Nomes dos sócios e da startup

Liste os nomes de todos os fundadores e o nome da startup. Mesmo que a empresa ainda não exista oficialmente em sentido legal, você deve chegar a um nome para ela logo no início.

2) Descrição da operação

Inclua uma breve visão geral do que sua startup planeja fazer. Incluir isso no contrato ajuda a definir o objetivo da empresa e o plano de negócios, dando contexto a outros itens.

3) Estrutura societária

A estrutura societária é a porcentagem da empresa que cada sócio possui. A forma padrão para dois fundadores é 50/50, embora possa haver exceções. Uma divisão uniforme ajuda a garantir que ambos estejam igualmente investidos e motivados.

4) Papéis e responsabilidades

Deixe claro quem é responsável por tarefas específicas. Divida papéis com base em conjuntos de habilidades que se complementam — por exemplo, "desenvolvimento de produto", "operações", "captação de recursos" e "vendas".

5) Contribuição de capital

Você e seu sócio devem concordar com quanto capital cada um se comprometerá ao fundar a empresa. O capital pode significar dinheiro, propriedade e outros recursos. Estabeleça claramente o que acontecerá quando a empresa precisar de mais capital.

6) Despesas e orçamento

Delineie processos para gerenciar o orçamento e os gastos. Especifique se apenas um ou todos os sócios aprovarão gastos, e defina como e quando os sócios serão reembolsados.

7) Impostos

Para a parte fiscal do contrato, obtenha a ajuda de um contador ou profissional tributário, pois os impostos são muito específicos para cada caso.

8) Tomada de decisão

Os sócios são geralmente responsáveis por votar nas deliberações importantes. Numa divisão 50/50, o natural é dar a cada um o mesmo poder de decisão. Em outros casos, você pode atribuir mais poder de decisão conforme a participação.

9) Equity e vesting

Especifique quanto patrimônio cada sócio terá e quando e como ele será adquirido. O período padrão é de quatro anos, com um cliff (carência) de um ano — todos têm que trabalhar por um ano antes de receber a primeira parcela.

10) Compensação

Delineie qualquer outra compensação além da participação. Se concordarem em trabalhar por um período sem salário, estabeleça esse prazo. Outras formas incluem seguro de saúde, subsídio de transporte e benefícios.

11) Propriedade intelectual

Qualquer ideia de negócio dentro da startup é propriedade intelectual, e o acordo deve especificar de quem é a PI. Em muitos casos, define-se que a PI pertence à própria empresa, de modo que nenhum sócio saia com a ideia.

12) Remoção ou saída de fundadores

O acordo deve prever o que acontecerá se um sócio quiser se afastar: a empresa terá direito de recomprar as quotas? Haverá não concorrência? Cubra também o que ocorre se um sócio falecer ou se tornar incapaz.

13) Dissolução ou venda do negócio

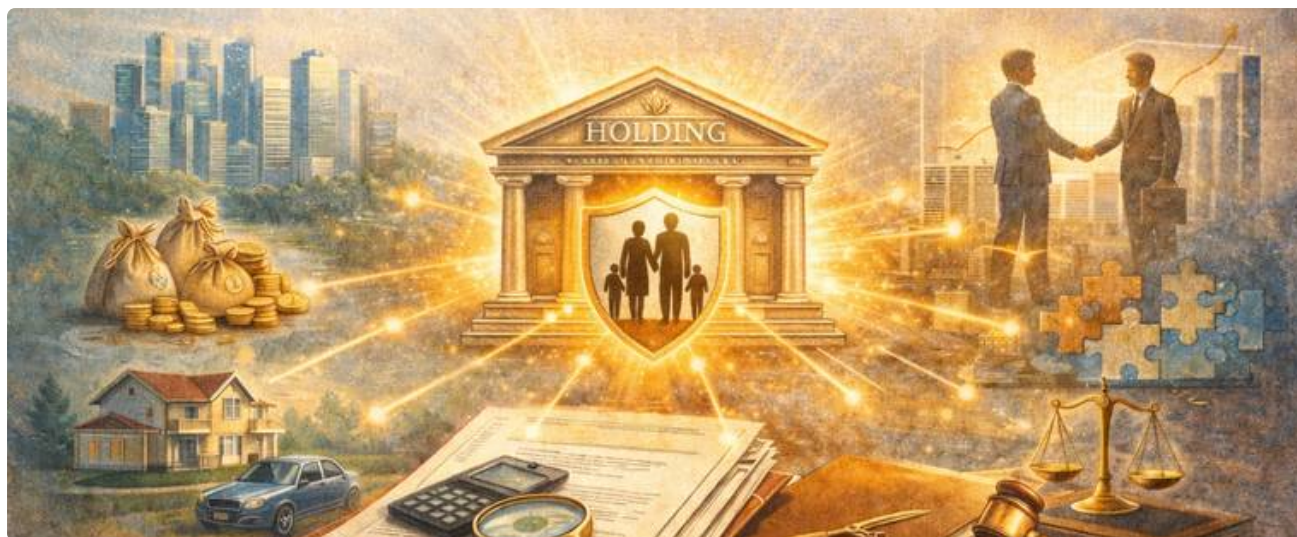
Estipule como dissolver ou vender a startup no futuro, especificando qual percentual de participação será necessário para essa decisão e as medidas legais para concluir a operação.

Considerações finais

Quando você está elaborando seu primeiro acordo de sócios, é boa ideia obter vários pares de olhos para revisá-lo. Obtenha uma segunda opinião de outro empreendedor da sua rede e, por fim, um advogado opinando como último passo antes de assinar — para detectar lacunas legais e garantir que o acordo proteja todos os sócios e a empresa.

Holding patrimonial como instrumento de planejamento patrimonial

Por Gabriela Melo



Introdução

A organização do patrimônio familiar tornou-se preocupação crescente entre empresários, empreendedores, investidores e famílias que acumulam bens ao longo do tempo. Imóveis, participações societárias e investimentos financeiros dispersos podem gerar dificuldades de gestão, conflitos sucessórios e elevados custos tributários na transmissão aos herdeiros.

O que é holding patrimonial

A holding patrimonial constitui uma pessoa jurídica destinada a concentrar e administrar os bens de uma família, permitindo gestão estruturada com regras claras de administração, sucessão e governança. A estrutura funciona mediante integralização dos bens no capital social da sociedade, que passa a deter formalmente os ativos. Em lugar da titularidade direta sobre imóveis, veículos ou participações, os membros familiares passam a deter cotas ou ações da holding.

Principais benefícios

Planejamento sucessório em vida

A doação de cotas aos herdeiros, com reserva de usufruto e cláusulas restritivas adequadas, permite antecipar a organização da sucessão patrimonial, reduzindo significativamente a necessidade de inventários judiciais ou extrajudiciais e diminuindo conflitos familiares.

Eficiência tributária

A holding pode proporcionar eficiência tributária, especialmente em relação à tributação de rendimentos de aluguéis e à gestão de ganhos de capital na alienação de imóveis. Dependendo da estrutura e do regime de tributação escolhidos, a carga tributária pode ser significativamente inferior àquela aplicável à pessoa física.

Governança familiar

O contrato social ou estatuto da holding pode prever regras de administração, quóruns qualificados de deliberação, restrições à venda de participações e mecanismos de proteção patrimonial, funcionando como instrumento de estabilidade entre gerações.

Considerações técnicas

A estruturação de holding patrimonial exige análise técnica cuidadosa. Questões societárias, tributárias, sucessórias e imobiliárias devem ser avaliadas de forma integrada, incluindo a verificação de incidência de ITBI na transferência de imóveis, o planejamento do ITCMD em doações de cotas e a definição do regime tributário mais adequado.

Assessoria jurídica especializada

A assessoria jurídica especializada desempenha papel fundamental na estruturação. A elaboração de contrato social adequado, a correta avaliação dos ativos, a estruturação tributária e a implementação de cláusulas de proteção patrimonial são etapas que demandam planejamento jurídico criterioso.

Planejamento patrimonial e proteção de bens: limites jurídicos e riscos de anulação

Por Cláudio Pedreira de Freitas



Introdução ao planejamento patrimonial

O planejamento patrimonial ocupa posição central na organização de famílias empresárias e empresários individuais. A multiplicidade de instrumentos disponíveis ampliou as possibilidades de estruturação, mas também aumentou os riscos jurídicos quando utilizados sem critério técnico.

A distinção entre proteção patrimonial lícita e manobras passíveis de anulação não está na forma adotada, mas na finalidade, no momento da constituição e na coerência jurídica do conjunto da operação.

Conceito e licitude

Do ponto de vista jurídico, planejamento patrimonial consiste na organização preventiva do patrimônio, com objetivos de racionalizar sua administração, facilitar a sucessão, reduzir conflitos familiares e conferir previsibilidade tributária.

A licitude do planejamento decorre do ordenamento jurídico, desde que respeite:

- Boa-fé objetiva
- Função social dos negócios jurídicos
- Vedação à fraude contra credores e à fraude à execução
- Limites impostos pela legislação tributária

Não existe incompatibilidade entre planejamento patrimonial e legalidade. O conflito surge quando o planejamento passa a ser instrumento de ocultação patrimonial ou frustração de obrigações existentes.

Mecanismos amplamente aceitos

I. Holding patrimonial e familiar

A constituição de holding é juridicamente válida quando possui finalidade econômica ou organizacional clara, respeita a autonomia da pessoa jurídica, é instituída antes da existência de passivos relevantes e mantém escrituração regular.

A holding não é blindagem absoluta. Trata-se de instrumento de organização que facilita a sucessão, centraliza a gestão e permite planejamento tributário lícito. O risco surge quando utilizada apenas como fachada, sem substância econômica.

II. Doações em vida com cláusulas restritivas

A doação com reserva de usufruto e cláusulas de incomunicabilidade, impenhorabilidade e inalienabilidade é admitida pelo Código Civil, desde que respeite a legítima dos herdeiros necessários, não tenha por finalidade fraudar credores e observe a incidência correta do ITCMD.

III. Regime de bens e pactos antenupciais

A escolha do regime de bens no casamento, bem como eventual alteração judicial, produz efeitos patrimoniais relevantes. Trata-se de decisão lícita desde que não afaste obrigações preexistentes, não implique prejuízo a terceiros e seja formalizada com transparência.

Limites e riscos de anulação

O planejamento patrimonial passa a ser juridicamente vulnerável quando cruza a linha da licitude. Configura-se fraude contra credores quando o devedor, já insolvente ou reduzido à insolvência, pratica atos que diminuem seu patrimônio com o objetivo de prejudicar credores.

Negócios jurídicos aparentemente válidos, como doações, integralizações ou transferências, podem ser anulados por meio da ação pauliana.

A fraude à execução ocorre quando há alienação ou oneração de bens após o ajuizamento de ação capaz de reduzir o devedor à insolvência. A proteção ao credor é mais rigorosa, e o negócio pode ser ineficaz independentemente da comprovação de má-fé do adquirente.

Análise tributária

O planejamento é lícito quando respeita a legislação e possui propósito negocial. A reorganização patrimonial não pode ter como único objetivo a economia fiscal artificial.

A autoridade fiscal intensificou a análise de estruturas patrimoniais desprovidas de substância econômica, especialmente quando:

- Constituídas às vésperas de execuções fiscais
-

Acompanhadas de confusão patrimonial

- Incompatíveis com a capacidade econômica do contribuinte

Posicionamento do Poder Judiciário

O Poder Judiciário brasileiro reiteradamente afirma que não existe blindagem patrimonial absoluta. O que se protege é o planejamento legítimo, construído de forma preventiva e coerente.

O fator decisivo não é o instrumento utilizado, mas o conjunto probatório que engloba o momento da constituição, a finalidade econômica, o comportamento das partes e o impacto sobre terceiros.

Conclusão

Planejamento patrimonial eficaz não se constrói em situações de urgência. Estruturas montadas sob pressão, com passivos constituídos ou litígios em curso, tendem a ser frágeis e juridicamente questionáveis.

O planejamento patrimonial exige análise jurídica individualizada, compreensão do contexto familiar e empresarial e atenção rigorosa aos limites legais.

Reforma tributária e o impacto na distribuição de lucros (PL 1087)

Por Juan Morilhas



Introdução: ruptura com o modelo histórico

A Lei 15.270/2025 (derivada do PL 1.087/24) marca o fim da isenção integral de lucros e dividendos vigente desde 1996. Ao incorporar a renda distribuída ao acionista na lógica do Imposto de Renda da Pessoa Física e estabelecer mecanismos de tributação mínima, a legislação alinha o Brasil ao padrão internacional adotado por economias maduras como União Europeia e Estados Unidos.

1. O novo regime híbrido: tributação mensal e ajuste anual

A lei cria dois eixos complementares de incidência sobre dividendos:

a) Retenção mensal de 10% (gatilho dos R\$ 50 mil por CNPJ)

Pagamentos mensais de dividendos superiores a R\$ 50 mil originados de uma mesma pessoa jurídica sofrem retenção de 10% na fonte. Trata-se de antecipação, não de tributação definitiva, compensada ao final do ano-calendário.

Este limite opera por CNPJ pagador, exigindo que sociedades revisitem fluxos internos, cronogramas de distribuição e políticas de remuneração aos sócios. O fracionamento artificial de pagamentos para escapar do limite mensal aumenta o risco de reclassificação fiscal.

b) IRPF mínimo anual (gatilho dos R\$ 600 mil de renda global)

O contribuinte cuja soma de todos os rendimentos ultrapasse R\$ 600 mil no ano será submetido à verificação de uma alíquota média mínima. Nesse cálculo, os dividendos integram a base de renda ampliada. Não havendo atingimento do patamar mínimo, a diferença incide sobre os dividendos, mesmo que tenham se mantido isentos na fonte.

2. O papel do redutor e a preservação da carga integrada PJ + PF

O redutor funciona como mecanismo destinado a impedir que a soma da tributação corporativa com a tributação pessoal ultrapasse limites máximos (34%, 40% ou 45%, conforme o caso).

O dispositivo reforça a lógica de integração tributária e dificulta planejamentos que tentavam concentrar lucros em estruturas subtributadas.

3. Manutenção da isenção para lucros até 2025: janela curta e formal

Lucros apurados até 31/12/2025 permanecem isentos, desde que respeitados dois requisitos cumulativos:

- Deliberação formal até 31 de dezembro de 2025
- Com base em balanço ou balancete regular e válido

Após a deliberação, o pagamento pode ocorrer até 2028 com isenção garantida. Sem ata, sem aprovação válida ou sem demonstrações contábeis apropriadas, a distribuição futura perde o benefício.

4. Impactos práticos para empresas e pessoas físicas

A partir de 2026, os principais efeitos incluem:

- Gestão de caixa mais rígida, especialmente para empresas que remuneram sócios com distribuição mensal de lucros
- Maior necessidade de compliance societário, com atas, deliberações formais e registros contábeis em dia
- Revisão de políticas de pró-labore, já que distribuições desproporcionais sem amparo contratual podem ser tratadas como remuneração disfarçada
- Riscos na utilização de mútuos entre empresa e sócios quando funcionarem como emprego de lucros
- Importância de coordenação entre jurídico, contabilidade e governança

No âmbito das famílias empresárias, a nova legislação repercute também na sucessão patrimonial, especialmente na definição de estruturas de holdings, governança interna e formas de remuneração dos membros da família.

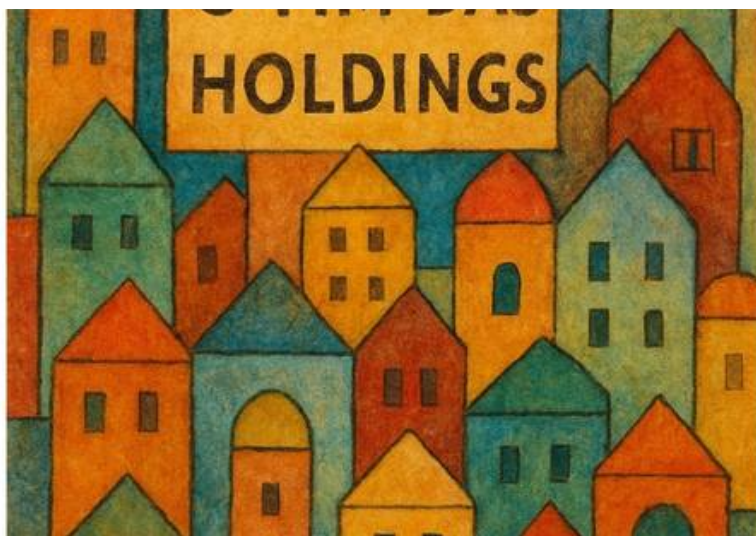
5. Conclusão: um novo paradigma tributário

A Lei 15.270/2025 inaugura no Brasil um modelo integrado de tributação da renda corporativa e pessoal, que altera profundamente a estratégia de distribuição de resultados.

O regime deixa de ser puramente declaratório e passa a demandar decisões estratégicas, formais e tecnicamente alinhadas. A segurança jurídica na nova era dependerá menos de improvisação e mais de coordenação qualificada entre as áreas contábil, jurídica e de governança.

O fim das holdings

Por Cláudio Pedreira de Freitas



O fim das holdings?

Circulam na internet vídeos e postagens afirmando que o Senado Federal teria decretado o "fim da eficiência tributária das holdings", especialmente das imobiliárias, com a aprovação da reforma tributária. O texto aprovado realmente introduz mudanças relevantes.

Primeira mudança: distribuições desproporcionais de lucros entre sócios

A regra passa a tratar como doação disfarçada — sujeita ao ITCMD — as situações em que não exista propósito negocial claro e devidamente documentado.

Essa não é propriamente uma novidade, já que tribunais estaduais e a própria Fazenda vinham sustentando essa interpretação. O que muda é a positivação legislativa da tese, fortalecendo o fisco nas autuações.

Na prática, as distribuições fora da proporção das quotas permanecem possíveis, mas exigirão cada vez mais uma governança documental robusta: atas, políticas de distribuição e relatórios que comprovem a dedicação ou o resultado diferenciado de um sócio, justificando o tratamento desigual.

Segunda mudança: valor justo de mercado dos imóveis

A previsão é de que os imóveis detidos em holdings imobiliárias passem a ser avaliados pelo chamado valor justo de mercado, incluindo a mais-valia, e não mais pelo valor contábil histórico — o que impediria a doação de quotas pelo valor patrimonial.

Aqui também não há muita novidade. Este é um tema extremamente controverso, e em profunda discussão também no âmbito do ITBI. Em diversos municípios, a legislação autoriza a atribuição de valor de mercado para definir o ITBI devido nas transações imobiliárias, e essa aplicação é rechaçada pelos tribunais.

Vale dizer que o próprio conceito de "valor justo" vem da contabilidade societária (o chamado IFRS) e não se transfere automaticamente para o direito tributário.

É provável que esse dispositivo, ainda que sancionado, dependa de regulamentação estadual e acabe sendo objeto de intensa disputa judicial. Em outras palavras: não há risco real e imediato de que todas as holdings imobiliárias passem a ser tributadas pela mais-valia de seus imóveis.

Além disso, o texto aprovado pelo Senado ainda precisa ser votado na Câmara, sancionado e respeitar a anterioridade nonagesimal e anual — e cada Estado precisará editar suas normas próprias, sem o que não haverá eficácia prática.

Conclusão

Na visão do escritório, não há o "fim das holdings". As holdings seguem sendo uma das ferramentas mais eficientes de organização patrimonial, sucessão e blindagem de riscos — hoje e amanhã.

A tendência é exigir cada vez mais técnica, documentação e propósito econômico, mas isso só reforça que o processo deve ser feito com segurança, sem correria e sem pressão.

Vale lembrar: o Brasil historicamente segue modelos norte-americanos. Nos Estados Unidos, ninguém adquire um imóvel diretamente em nome da pessoa física; compra-se uma LLC, que funciona exatamente como a holding imobiliária brasileira. A tendência, portanto, é de consolidação e sofisticação do uso das holdings no país, não de extinção.

Estruturar uma holding será sempre vantajoso, e quanto antes se fizer, melhor, porque dá mais tempo para construir governança e consolidar documentação. Fazer um planejamento patrimonial será sempre um caminho adequado, desde que feito com técnica e visão de longo prazo.