

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ARTHUR ARAUJO IGLESIAS

**AS *HOLDINGS* COMO ALTERNATIVA EFICAZ AO PLANEJAMENTO
SUCESSÓRIO DAS EMPRESAS FAMILIARES**

VITÓRIAS

2025

ARTHUR ARAUJO IGLESIAS

**AS *HOLDINGS* COMO ALTERNATIVA EFICAZ AO PLANEJAMENTO
SUCESSÓRIO DAS EMPRESAS FAMILIARES**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Direito de
Vitória (FDV), como requisito para a
obtenção do título de bacharel em Direito.
Orientadora: Professora Mestre
Alessandra Lignani de Miranda Starling e
Albuquerque.

VITÓRIA/ES

2025

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, pois sem Ele e sem Sua graça eu não seria nada. Foi em Sua presença que encontrei forças para persistir, sabedoria para aprender e serenidade para continuar mesmo diante dos desafios, cada conquista nesta caminhada carrega em si a marca de Sua presença e de Seu cuidado.

Quero agradecer, com todo o meu coração, ao meu avô, Jonas Iglesias, que sempre foi muito mais do que um avô para mim, um amigo próximo, alguém que sempre esteve do meu lado, acompanhando cada passo da minha vida. Lembro com carinho de cada momento que ele dedicou a mim, das vezes que me levava para os treinos, dos momentos em que batíamos bola juntos, sempre ao meu lado, me incentivando sem nunca desistir de acreditar em mim. Ele sempre dizia com muito orgulho que eu seria seu advogado e sinto que esse sonho que ele carregou comigo também se realizou, a ausência dele deixa um vazio enorme, mas a força e o amor que recebi dele me acompanham todos os dias, esta conquista é acima de tudo nossa.

Aos meus pais, minha gratidão eterna e impossível de ser medida em palavras. Desde o início estiveram ao meu lado, sustentando não só a minha vida, mas também os meus sonhos e nunca me deixaram desistir, mais do que isso, nunca permitiram que eu duvidasse da minha própria capacidade. Minha mãe foi e é muito mais do que mãe: é minha amiga, minha conselheira, minha confidente. Esteve comigo em silêncio nos dias difíceis e comemorou ao meu lado em cada pequena vitória. Meu pai, com sua generosidade e entrega, sempre deixou tudo de lado para garantir que eu e meu irmão tivéssemos tudo o que precisávamos — não apenas em termos materiais, mas em amor, presença e apoio. Tudo o que sou é reflexo do esforço e da dedicação de vocês.

Ao meu irmão, minha alegria diária, que com seu jeito único sempre traz alegria e leveza aos meus dias, meu muito obrigado por estar sempre presente, você é uma das maiores bênçãos da minha vida.

Ao Marco, meu amigo que a vida transformou em irmão, sua amizade firme, leal e verdadeira foi essencial nesta caminhada. Sempre ao meu lado para apoiar, incentivar, corrigir quando necessário, mas nunca deixar de acreditar em mim. Sua

presença constante, nos bons e maus momentos, fez toda a diferença, tenho a certeza de que ter alguém como você por perto me deu força nos dias em que ela me faltava.

À minha namorada, que foi sustento e apoio quando tudo parecia demais. Obrigado por estar ao meu lado, com paciência, amor e compreensão. Seu carinho foi abrigo e estímulo em muitos momentos importantes deste percurso.

Agradeço a todos os familiares e amigos que estiveram comigo de alguma forma, seja com palavras de incentivo, gestos de carinho ou simplesmente por estarem presentes.

A todos vocês, meu mais sincero e profundo agradecimento.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a constituição de holdings familiares como alternativa eficaz ao planejamento sucessório nas empresas familiares brasileiras, frente aos entraves do modelo tradicional. A pesquisa parte da constatação de que a ausência de um planejamento prévio pode comprometer a continuidade dos negócios, gerar disputas entre herdeiros e ocasionar perdas patrimoniais significativas. Dessa forma, com base em pesquisa bibliográfica e abordagem qualitativa, o estudo examina os fundamentos jurídicos da holding, seus tipos, a aplicabilidade nas estruturas familiares e os impactos tributários envolvidos, especialmente no que se refere à sucessão causa mortis, aos regimes de bens e à incidência de tributos como ITCMD, ITBI e IR. Através da análise de um estudo de caso, demonstra-se, na prática, como essa estrutura societária contribui para a preservação do patrimônio, a profissionalização da gestão e a consolidação da governança familiar. Ao final, conclui-se que a holding familiar, quando bem planejada e adequadamente executada, representa um instrumento juridicamente seguro, economicamente vantajoso e alinhado à preservação dos valores e da identidade empresarial da família, contribuindo para a estabilidade intergeracional e a longevidade dos empreendimentos.

Palavras-chaves: holding familiar; planejamento sucessório; empresarial; patrimônio.

ABSTRACT

This study aims to analyze the formation of family holding companies as an effective alternative to succession planning in Brazilian family businesses, in light of the limitations of the traditional model. The research is based on the premise that the absence of prior planning can compromise business continuity, generate disputes among heirs, and lead to significant patrimonial losses. Accordingly, through bibliographic research and a qualitative approach, the study examines the legal foundations of holding companies, their types, applicability within family structures, and the tax implications involved, particularly with regard to succession upon death, marital property regimes, and the incidence of taxes such as ITCMD, ITBI, and income tax. By means of a case study, it is demonstrated how this corporate structure can contribute to asset protection, the professionalization of management, and the consolidation of family governance. In conclusion, the family holding, when well planned and properly implemented, proves to be a legally secure and economically advantageous instrument, aligned with the preservation of family business values and identity, fostering intergenerational stability and the longevity of enterprises.

Keywords: family holding; succession planning; business; patrimony.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 EMPRESA FAMILIAR: CONCEITO, VANTAGENS E DESVANTAGENS	12
2 DEFINIÇÃO DE HOLDING	16
2.1 TIPOS DE HOLDING	18
2.2 HOLDINGS FAMILIARES	20
3 PLANEJAMENTO PATRIMONIAL	22
3.1 ASPECTOS SUCESSÓRIOS	22
3.2 ANÁLISE E RISCOS TRIBUTÁRIOS	26
4 CASO PRÁTICO	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS	31
REFERÊNCIAS	34

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa busca evidenciar como a constituição de *holdings* familiares pode representar uma solução estratégica para a organização patrimonial e sucessória, especialmente no contexto brasileiro, em que muitas famílias são proprietárias de empresas e enfrentam dificuldades na partilha de bens. Em geral, o processo sucessório é moroso, oneroso e, não raro, gerador de disputas que comprometem a estabilidade dos negócios.

Diante desse cenário, a adoção de uma estrutura societária voltada à proteção do patrimônio e à continuidade da empresa tem se mostrado uma medida prudente, portanto, a *holding* familiar, ao concentrar a gestão dos bens e direitos em uma única entidade jurídica, oferece segurança contra passivos inesperados e permite um planejamento sucessório mais eficiente.

Utilizando-se de mecanismos como o planejamento tributário e a antecipação da partilha por meio de doações com cláusulas restritivas, as *holdings* possibilitam que o patrimônio familiar seja organizado e transmitido com menos entraves. Esse arranjo societário permite preservar os bens contra disputas, além de reduzir impactos fiscais que normalmente acompanham o inventário tradicional.

A ferramenta jurídica utilizada nesse modelo geralmente se apoia nos estatutos sociais e na participação acionária como forma de estruturar as transferências. Isso porque, o capital social da empresa é composto com os bens das pessoas físicas ou dos pais fundadores, sendo as cotas distribuídas aos herdeiros sob regras definidas em contrato, de modo que essas cotas podem conter cláusulas de inalienabilidade, incomunicabilidade e reversão, conforme a vontade do instituidor.

Essa organização tem por finalidade evitar a fragmentação do patrimônio após o falecimento dos titulares, reduzir os custos com tributos e facilitar a adaptação das gerações futuras à estrutura societária já existente. Assim, por meio

de regras societárias bem estabelecidas, é possível promover a continuidade da empresa familiar, prevenindo litígios internos e fragilidades na governança.

A escolha pela constituição de uma holding familiar, portanto, não nasce apenas de uma estratégia fria e racional voltada à economia tributária, pelo contrário, surge, muitas vezes, da vivência prática de empresários e famílias que enfrentaram dificuldades no momento da sucessão ou na condução conjunta de um patrimônio construído ao longo de décadas.

A experiência demonstra que, sem uma estruturação prévia, o falecimento de um dos membros do núcleo familiar pode gerar disputas emocionais, desorganização patrimonial e até a ruína de negócios sólidos, de modo que, é nesse cenário que a holding se apresenta como uma forma sensata de antecipar decisões, organizar o patrimônio e, sobretudo, preservar o vínculo entre os herdeiros e a história que ajudaram a construir.

A figura da holding, ao reunir bens, direitos e participações societárias sob um mesmo CNPJ, permite que os fundadores estabeleçam regras claras de administração e sucessão, ainda em vida. Isso não apenas evita surpresas jurídicas no momento do inventário, como também confere serenidade à família ao lidar com uma fase naturalmente delicada.

Ademais, a holding familiar não se limita à proteção patrimonial, representando, em grande parte dos casos, um projeto coletivo, no qual os valores, os princípios e a visão de longo prazo da família são formalizados e transmitidos às próximas gerações. Dessa forma, tal modelo trata-se de uma escolha que vai além da técnica jurídica ou do planejamento tributário, representa uma forma de dar continuidade ao trabalho e à dedicação de uma vida inteira, garantindo que os frutos do esforço permaneçam unidos e sustentem novos ciclos de crescimento e prosperidade familiar.

Diante disso, a pesquisa se orienta por uma indagação central: até que ponto a utilização da holding familiar pode ser considerada uma alternativa juridicamente segura e eficaz para enfrentar os entraves do modelo sucessório tradicional e os impactos da elevada carga tributária sobre o patrimônio das empresas familiares?

Para responder a essa indagação, a monografia está estruturada em quatro capítulos, cada um com enfoque complementar ao tema central. O primeiro capítulo trata da empresa familiar, apresentando sua definição jurídica e sociológica, destacando sua relevância econômica no Brasil e no mundo, suas vantagens estruturais, mas também os conflitos típicos de sua gestão, especialmente os ligados à sucessão.

O segundo capítulo dedica-se à figura jurídica da holding, abordando sua origem, conceitos, classificação (pura, mista, patrimonial, de administração e imobiliária) e os fundamentos legais que autorizam sua constituição no ordenamento jurídico brasileiro, com ênfase nas holdings familiares.

No terceiro capítulo, o foco recai sobre o planejamento sucessório e patrimonial, com análise dos regimes de bens, da sucessão causa mortis, do processo de inventário e partilha, bem como da viabilidade de substituí-los por mecanismos societários como a doação com reserva e cláusulas restritivas; explora-se também a dimensão tributária, distinguindo elisão e evasão fiscal, e avaliando os riscos e benefícios tributários da adoção da holding.

Por fim, o quarto capítulo é dedicado à análise de um estudo de caso prático, no qual se evidencia, de maneira aplicada, a eficácia da constituição de uma holding familiar como instrumento estratégico de gestão patrimonial. A partir de alguns exemplos, como no caso do grupo Silvio Santos, o qual reúne empresas de diversos setores sob uma estrutura de *holding* e passou recentemente por um processo de sucessão profissionalizado, demonstram-se os benefícios concretos desse modelo na prevenção de litígios entre herdeiros, na continuidade das atividades empresariais e na mitigação dos custos tributários envolvidos na sucessão.

Dessa forma, os casos trazidos ilustram a relevância da *holding* familiar como mecanismo jurídico e econômico de planejamento sucessório, especialmente em contextos nos quais a preservação do patrimônio e da identidade empresarial é prioridade entre as gerações.

1 EMPRESA FAMILIAR: CONCEITO, VANTAGENS E DESVANTAGENS

Mormente, conforme dispõe o Código Civil de 2002, considera-se empresa toda atividade econômica que se organiza com o objetivo de produzir ou distribuir bens ou serviços. Dessa forma, para que tal atividade seja caracterizada como empresarial, é necessário que haja organização dos fatores de produção, como capital, trabalho e tecnologia, em torno de uma finalidade econômica. Ressalte-se, contudo, que estão excluídas dessa definição as atividades de natureza intelectual, científica, artística ou literária, quando exercidas de forma pessoal pelo profissional e sem estrutura empresarial.

Ao passo que, as atividades de cunho empresarial devem possuir as seguintes características: (1) economicidade: criação ou circulação de riquezas e de bens ou serviços patrimonialmente valoráveis; (2) organização: compreende tanto o trabalho, a tecnologia, os insumos e o capital, próprios ou alheios; (3) profissionalidade: refere-se à atividade não ocasional e à assunção em nome próprio dos riscos da empresa; possuem natureza empresarial (NEGRÃO, 2024, p. 03).

Outrossim, no Brasil existe uma preponderância das empresas chamadas de familiares, isto é, quando os membros de uma família detém o controle da propriedade. Em outras palavras, trata-se de um modelo de negócio em que um núcleo familiar (pais, filhos, irmãos, primos, cônjuges, agregados...), ou poucos núcleos diferentes, são responsáveis pelo destino do estabelecimento, e pretendem perpetuar esse controle, direcionando seu destino para alcançar uma visão de futuro melhor para a família.

Em síntese, é possível identificar dois aspectos principais para o enquadramento de uma empresa como familiar: (1) o controle da empresa por uma família (ou poucos núcleos familiares) e a intenção de perpetuidade desse controle através de gerações de membros familiares; e (2) o direcionamento do destino do negócio como um veículo para alcançar uma visão de futuro melhor para a família.

Nessa linha, destaca-se o entendimento de Oliveira (2006, p. 03):

“A empresa familiar caracteriza-se pela sucessão do poder decisório de maneira hereditária a partir de uma ou mais famílias. O início desse tipo de

empresa está ligado a fundadores pertencentes a uma ou mais famílias e apresenta forte interação e até, em muitos casos, inconveniente superposição entre as políticas e os valores empresariais e as políticas e os valores familiares.”

Além disso, Ricca (2004, p.11) afirma que:

“As empresas familiares são a forma predominante de empresa em todo o mundo. Elas ocupam uma parte tão grande da nossa paisagem econômica e social que nem sequer nos damos conta disto. Nas economias capitalistas, a maioria das empresas se inicia com as idéias, o empenho e o investimento de indivíduos empreendedores e seus parentes. Casais juntam suas economias e dirigem lojas em conjunto. Irmãos e irmãs aprendem o negócio dos pais desde crianças, ficando atrás de balcões ou na plataforma de carga depois da escola. Fazer com que um empreendimento empresarial tenha sucesso e depois passar de pais para filhos (e, recentemente, filhas) não é apenas um sonho americano. O sucesso e a continuidade das empresas familiares são os sonhos dourado para grande parte da população do mundo.”

Logo, é importante observar que o Direito está intrinsecamente ligado à evolução da sociedade e das relações empresariais, possuindo sua existência vinculada ao tempo (MOREIRA, 2007, p. 179).

(...) nota que o Direito possui sua existência vinculada ao tempo, estando ambos relacionados com a sociedade. O problema está na falta de sincronia entre o tempo e o Direito estatista em face dos acontecimentos de uma sociedade globalizada.

Assim, resta evidente que as empresas familiares precisam acompanhar a dinâmica atual, ainda que a regulamentação vigente, por vezes, seja demasiadamente lacunosa, dado os desafios específicos desse modelo de negócio, especialmente quando se refere ao contexto sucessório e de governança.

Nesse cenário de complexidade e importância crescente, conforme supracitado, as empresas familiares são responsáveis por uma parcela significativa da economia mundial. No Brasil, estima-se que representem cerca de 90% das empresas e geram mais de 50% do emprego formal. (UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, 2021)

As empresas familiares representam cerca de 79% das empresas do mundo (PRICEWATERHOUSECOOPERS, 2023). Contudo, apesar deste tipo de empresa ser absolutamente fundamental para a economia global, não se parece prestar a devida atenção às suas especificidades.

Na literatura especializada, de acordo com Lethbridge (1997), em nível mundial, as empresas controladas e administradas por familiares são responsáveis por mais da metade dos empregos e, dependendo do país, geram de metade a dois terços do PIB (ESTRUTURA..., [s.d.]).

A título de exemplo, no Brasil, 90% das empresas são familiares (RICCA, 2007). Nos EUA, 95% das empresas são familiares, as quais geram cerca de 50% do PIB e empregam 42% da força de trabalho (Gallo, 1995). Na Espanha, com base numa amostra, de cerca de 80% do total das empresas espanholas, identificou-se que 71% eram familiares. Em Portugal, 80% do tecido empresarial são compostos por empresas familiares, que são responsáveis por 50% do emprego e 60% do PIB, entre seis a oito milhões de empresas, 90% das quais são empresas familiares (RICCA, 2007).

Apesar de seus desafios, as empresas familiares possuem características que as diferenciam positivamente no cenário empresarial. As empresas deste tipo possuem, na maior parte das vezes, uma cultura organizacional muito forte, isto é, baseada em valores e crenças compartilhados pela família, gerando um forte senso de identidade e comprometimento entre os colaboradores, ocasionando uma melhor performance da empresa.

Aliás, quanto a isso, é notório que os colaboradores de empresas familiares costumam estar mais comprometidos com a empresa do que os de empresas não familiares. Isso decorre, principalmente, porque eles costumam ter um vínculo emocional com a empresa, além de terem a oportunidade de construir uma carreira de longo prazo na empresa, ou seja, diferentemente de multinacionais, o funcionário não é tratado como apenas mais um.

Não bastasse, os próprios proprietários de empresas familiares costumam estar mais dedicados aos seus negócios do que os proprietários de empresas não familiares. Isso ocorre porque eles costumam ter um forte sentimento de propriedade sobre a empresa, além de terem um alto envolvimento no dia a dia da empresa.

A estrutura enxuta e centralizada das empresas familiares pode favorecer a tomada de decisões rápidas em momentos críticos, algo mais difícil de alcançar em sociedades com conselhos numerosos ou estruturas mais burocráticas. Além disso, o vínculo emocional dos membros da família com a empresa e com a comunidade onde atuam tende a gerar relações de confiança mais sólidas com colaboradores e clientes. Investir na qualificação da equipe, nesse contexto, traz retorno direto para a empresa (BANCO DO VALE, [s.d.]).

Afinal, como destaca (FABRIZ, 2006, p. 35):

"o trabalho ainda é uma atividade essencialmente humana e, dele, dependem os avanços para melhores condições de vida para a humanidade. O direito ao trabalho ainda constitui um direito essencial."

Dessa forma, as empresas familiares desempenham um papel fundamental na geração de empregos e no desenvolvimento socioeconômico.

Contudo, segundo o professor Robert G. Donnelley (1967), as empresas familiares são marcadas por diversos desafios. Dentre eles, destacam-se a proximidade entre os gestores, deixando que o emocional se sobreponha à razão na tomada de algumas decisões, privilegiando os interesses pessoais em relação ao que é mais saudável para a empresa, assim como, a figura mais autoritária do fundador pode se confundir com paternalismo, resultando na manipulação dos demais membros da família envolvidos com o negócio.

Além disso, é comum, nas empresas familiares, que membros da família assumam cargos de liderança mesmo sem preparo técnico ou experiência adequada, de modo que, muitas vezes, motivada pela confiança pessoal ou tradição, pode comprometer a eficiência da gestão e colocar em risco a continuidade da empresa nas próximas gerações (BANCO DO VALE, [s.d.]).

Destarte, um dos principais problemas das empresas familiares é o conflito de interesses entre os objetivos da família e os da empresa. Isso pode ocorrer em diversas situações, como na hora de distribuir os lucros, contratar ou demitir funcionários, ou mesmo na definição da estratégia da empresa.

Outro problema comum nas empresas familiares é a falta de disciplina com relação à destinação dos lucros, ao desempenho nos vários setores da organização e às regras de funcionamento da empresa, levando a decisões equivocadas, desperdício de recursos e, em última instância, ao fracasso da empresa.

Destaca-se ainda, a morosidade, as empresas familiares costumam ser mais lentas nas reações às novas condições de competição impostas pelo mercado, devido à dificuldade de mudar a cultura organizacional, à falta de recursos ou à resistência dos proprietários às mudanças.

E o mais evidente, o nepotismo, ou seja, a contratação de familiares para cargos na empresa, é outro problema comum nas empresas familiares. Quando não é contrabalançado por padrões objetivos de desempenho ou por sistemas adequados para avaliação de mérito de administradores, o nepotismo pode levar a uma perda de eficiência e produtividade.

2 DEFINIÇÃO DE *HOLDING*

Tendo em vista a preponderância das empresas familiares no Brasil e no mundo, bem como, evidenciado os desafios deste modelo de negócio, é imperioso a compreensão acerca da *holding*, destacando sua viabilidade, enquanto alternativa eficaz para a gestão das empresas familiares, além de entender suas particularidades (NERI, 2021).

O termo *holding* refere-se a expressão “*To hold*”, em inglês, traduzindo-se por segurar, deter, sustentar, entre ideias afins. *Holding* traduz-se não apenas como ato de segurar, deter etc., mas como domínio.

Aprofundando-se a definição, a expressão *holding Company* ou *holding*, nos seguintes termos:

“(…) serve para designar pessoas jurídicas (sociedades) que atuam como titulares de bens e direitos, o que pode incluir bens imóveis, bens móveis, participações societárias, propriedade industrial

(patente, marca etc.), investimentos financeiros etc. Nosso arcabouço legislativo contempla a classificação em holding pura e holding mista.” (MAMEDE; MAMEDE, 2013, p. 6)

Já Silva e Rossi (2015, p.16) definem que:

“Embora seja possível encontrar na doutrina diversas definições sobre o conceito de sociedade holding, a Lei n. 6.404/76, conhecida como Lei das Sociedades Anônimas (LSA), traz seu contorno jurídico de forma bastante inteligível e objetiva no artigo 2o, parágrafo terceiro, aduzindo que “a companhia pode ter por objeto participar de outras sociedades; ainda que não prevista no estatuto, a participação é facultada como meio de realizar o objeto social, ou para beneficiar-se de incentivos fiscais”. Vale dizer que holding é uma sociedade constituída com o objetivo de manter participações em outras empresas, realizando seu objeto social ou, como aduzem Arlindo Luiz Rocha Júnior, Elaine Cristina de Araujo e Katia Luiza Nobre de Souza (2014), consubstancia-se em uma empresa de participação societária, seja por meio de ações, seja por quotas representativas do capital de outras sociedades.”

Quanto a isso, aliás, Pedro Figueiredo Rocha (2011, p. 02) vai de encontro, compreendendo que as *holdings* podem ser definidas como “uma sociedade, criada através de um dos tipos societários, que possui como objeto social precípua a participação societária em uma ou várias outras sociedades, podendo exercer o controle delas”. Isto é, as *holdings* podem ser criadas para diferentes finalidades e com diferentes características.

Nessa linha, merece destaque o fato de que a *holding* passou a representar uma opção estratégica e legítima para empresários que buscam deter o controle de múltiplas empresas de forma organizada e legal, sem configurar práticas ilícitas como o cartel ou o truste.

Portanto, a *holding* urge como um mecanismo que possibilita conduzir e gerir atividades negociais para diferentes tipos de perfis e de patrimônios, de modo que,

seu uso será proveitoso para cada fim, desde que em observância a necessidade de busca de uma solução específica para cada caso e família.

2.1 TIPOS DE HOLDING

Pois bem, levando-se em conta as particularidades de cada caso, assim como os objetivos, características e particularidades de cada negócio, as holdings não se traduzem em um único tipo.

O Código Civil prevê cinco tipos de sociedades empresárias, dispostas nos artigos 1.039 a 1.092. São elas: sociedade em nome coletivo, sociedade em comandita simples, sociedade limitada (LTDA), sociedade em comandita por ações e sociedade anônima (S/A). Esta última é regida pela Lei nº 6.404/1976, com as alterações introduzidas pelas Leis nº 9.457/1997 e nº 10.303/2001.

Assim, tendo em vista que uma *holding* é uma empresa como outra qualquer e sua constituição deve ser realizada com base em um tipo societário definido, usualmente tem-se a preponderância pela adoção da sociedade anônima (S/A) e a sociedade limitada (LTDA).

Nesse contexto, Spencer Vampré (1922, p. 09) conceitua as sociedades anônimas como “a sociedade, sem firma social, onde todos os sócios respondem somente pelo valor das ações, que subscrevem, ou que lhes são cedidas, as quais, por sua vez, podem ceder-se livremente”. A sociedade anônima é conceituada de modo similar por Modesto Carvalhosa, isto é, “pessoa jurídica de direito privado, de natureza mercantil, em que o capital se divide em ações de livre negociabilidade, limitando-se a responsabilidade dos subscritores ou acionistas ao preço de emissão das ações por eles subscritas” (CARVALHOSA, 1997, p. 04).

Portanto, a sociedade anônima é uma típica sociedade de capitais, haja vista a maior importância atribuída à contribuição do sócio e não às suas qualidades pessoais. Em função disso, é livre a negociação de ações, que pode ser eventualmente restringida (art. 36 da Lei n. 6.404/76), mas nunca impedida (BORBA, 1998, p. 116), pois não importam as qualidades pessoais dos sócios, mas sua contribuição patrimonial. Outra característica das sociedades anônimas é que a responsabilidade dos sócios (acionistas) é limitada ao preço de emissão da ação. A limitação de responsabilidade significa que os acionistas só assumem o risco de

perder o valor investido, não pondo em risco o restante de seu patrimônio pessoal (VAMPRÉ, 1922, p. 10).

Enquanto que, as sociedades limitadas, são definidas como uma sociedade híbrida, isto é, de acordo com o caso concreto ela poderá ter um caráter de sociedade de pessoas ou de capital. “São os sócios e não a lei que a definem. A negociação, traduzida no contrato social, elucida se a limitada será de pessoa ou de capital.” (COELHO, 1999, p. 362)

Este tipo de sociedade pauta-se, diferentemente das sociedades anônimas, por suas cotas definidas previamente em contrato social, assim como pela responsabilidade dos sócios que fica limitada ao valor das cotas integralizadas e, marcada ainda pela flexibilidade nas regras da administração.

Aliás, Guena (2018), traz para nós uma classificação, definindo as holdings em 5 tipos, as quais são: *Holding Pura* (de controle ou de participação); *Holding de Administração*, *Holding Mista*, *Holding Patrimonial* e *Holding Imobiliária*.

As *holdings* puras, são aquelas em que não são desenvolvidas nenhum tipo de atividades operacionais, dedicando exclusivamente ao controle e distribuição das riquezas advindas das empresas que são controladas pela *holding*. Em síntese, a *holding* pura é constituída especificamente para a titularidade de participações societárias ou de ações de outra ou de outras sociedades.

Somando-se a tal classificação doutrinária, destaca-se as subdivisões entre *holding* de controle ou sociedade de controle e *holding* de participação ou sociedade de participação, de modo que, as primeiras, foram criadas exclusivamente para exercer o controle e a soberania que possuem diante das empresas que controlam, através de quotas ou ações. Em contrapartida, as *holdings* de participação não foram constituídas para exercer seu controle sob outras empresas, mas sim para participarem das decisões.

Além das *holdings* puras, também podem ser identificadas as *holdings* mistas que, diferentemente da primeira, se envolvem mais diretamente com a empresa controlada.

Neste sentido, Gladston Mamede e Eduarda Cotta Mamede esclarecem que:

“Em oposição à *holding* pura, fala-se em *holding* mista. Neste caso, tem-se uma sociedade que não se dedica exclusivamente à titularidade de participação ou

participações societárias (quotas e/ou ações), mas que se dedica simultaneamente a atividades empresariais em sentido estrito, ou seja, à produção e/ou circulação de bens, prestação de serviços etc.” (MAMEDE; MAMEDE, 2018, p. 15).

Já as *holdings* de administração, como o próprio termo traz, gere empresas subordinadas, sendo a origem das ordens a serem seguidas, do caminho que essas outras empresas devem seguir.

Ademais, existem as *holdings* imobiliárias, constituídas para serem possuidoras de diversos imóveis, que podem ou não ser locados, e que pertencem a subdivisão das *holdings* patrimoniais, criadas para possuírem determinado patrimônio, seja ele imobiliário, ou não (MAMEDE; MAMEDE, 2018, p. 16).

Ou seja, as *holdings* patrimoniais possuem como objetivo reunir o acervo patrimonial pertencente de modo a criar uma proteção dos bens e do capital, conhecida como blindagem, e ainda programar o momento da sucessão dos bens no falecimento do seu instituidor, bem como diminuição de impostos.

Diante disso, deve-se compreender como *holding* toda organização societária constituída para exercer o controle, financeiro ou administrativo, de uma ou mais empresas, que podem ser familiares. Assim, quando há constituição de uma *holding* para controlar uma empresa familiar, geralmente esta *holding* também tem características que fazem dela uma *holding* familiar.

2.2 HOLDINGS FAMILIARES

Nessa linha, as *holdings* familiares traduzem-se em uma espécie de estrutura empresarial que tem como objetivo, principalmente, a organização de uma forma mais profissional e sólida.

A *holding* familiar é de propriedade e controle de membros da mesma família, de modo que a família detém ações ou cotas da *holding* e exerce de forma organizada e estruturada o controle decisório sobre todos os seus ativos (BONTEMPO FILHO, 2021).

Nessa linha, Garcia (2018, p. 4) conceitua que:

“A Holding Patrimonial Familiar – HPF – como chamaremos daqui em diante – é um formato societário que objetiva deter bens e direitos de uma família. A sua constituição pode assumir a forma de sociedade por ações, sociedade limitada, EIRELI, Empresa Individual de Responsabilidade Tributária (Lei nº 12.441/2011), etc., uma vez que o tipo societário não a altera e nem a contamina, assim como o tratamento fiscal da holding não se diferencia em razão de seu objeto.”

Além da economia tributária, um dos atrativos das holdings familiares é a possibilidade de instituir mecanismos de governança mais estruturados, com regras claras de administração e maior profissionalização na condução dos negócios da família. Isso contribui para a organização da gestão e diminui o risco de conflitos internos, bem como, auxilia na diversificação patrimonial, uma vez que a holding permite alocar os recursos familiares em diversos ramos, o que dilui os riscos relacionados à concentração em apenas uma atividade econômica (SEVILHA, [s.d.]).

Além desses aspectos, as holdings familiares se mostram relevantes na prevenção de conflitos entre herdeiros, evitando-se o condomínio civil de imóveis, bem como, na limitação de eventuais impactos negativos da desorganização patrimonial após o falecimento do patriarca ou da matriarca da família.

Logo, tem-se mostrado um importante instrumento para as famílias que buscam mitigar os efeitos advindos da sucessão e que visam garantir uma transição estável, segura e controlada, a fim de que seja assegurado a perenidade do negócio.

“Uma das estratégias utilizadas no planejamento sucessório é a constituição de uma sociedade holding familiar pelos patriarcas e, ato contínuo, a doação das quotas da empresa criada aos herdeiros. Esse procedimento tem como objetivo evitar que a divisão de bens familiares entre os herdeiros ocorra apenas no momento do passamento dos patriarcas, como todos os inconvenientes daí advindos, especialmente por ocasião de eventual processo judicial de inventário, em que as

desavenças entre os envolvidos podem protelar seu desfecho.” (SILVA; ROSSI, 2015, p. 95)

Contudo, o sucesso de uma *holding* familiar depende de uma análise criteriosa de cada contexto familiar, empresarial e patrimonial, sendo fundamental o suporte técnico especializado, tanto jurídico quanto contábil, de modo que, uma das modalidades é traçar a melhor estratégia sucessória e societária.

3 PLANEJAMENTO PATRIMONIAL

3.1 ASPECTOS SUCESSÓRIOS

Pois bem, partindo-se dos dispositivos do Código Civil, mais especificamente dos artigos 1.784 a 2.027, que disciplinam o Direito das Sucessões, ramo que regula a transferência de direitos em razão do falecimento, tem-se que a sucessão consiste na substituição de uma pessoa, seja física ou jurídica, por outra, que passa a assumir a titularidade dos direitos e obrigações do sucedido.

“Em toda sucessão mortis causa há o momento inicial, que é a abertura da sucessão, a qual se dá com a morte. O passo seguinte é a transmissão, que se efetiva nas pessoas legitimadas a herdar, ou naquelas que têm vocação hereditária.” (RIZZARDO, 2019, p. 6)

Nesse contexto, é fundamental compreender as implicações do regime de bens adotado - conjunto de regras que estabelecem como os bens do casal são administrados e partilhados durante o casamento ou união estável, bem como em caso de separação ou falecimento -, bem como as particularidades que envolvem a legítima, a meação e a parte disponível do patrimônio, isso porque, esses elementos são determinantes na forma como se dará a partilha e a destinação dos bens do falecido entre os herdeiros.

Nessa linha, existem 4 tipos de regimes no ordenamento jurídico brasileiro, sendo eles: comunhão universal de bens, comunhão parcial de bens, separação total de bens e participação final nos aquestos (DIAS, 2016).

A comunhão parcial de bens é o regime mais comum no Brasil, em virtude de que todos os bens adquiridos onerosamente durante o casamento são considerados comuns ao casal e, portanto, passíveis de divisão em caso de divórcio, ao passo que, os bens adquiridos antes do casamento, assim como heranças e doações, permanecem como patrimônio individual de cada cônjuge (MADALENO, 2023).

Na comunhão universal de bens, é determinado que todos os bens, tanto os adquiridos antes quanto durante o casamento, passam a integrar o patrimônio comum do casal.

Enquanto que, na separação total de bens, cada cônjuge mantém a propriedade exclusiva dos bens que possuía antes do casamento e daqueles adquiridos durante a união, sem comunicação patrimonial entre eles.

Por fim, tem-se ainda a participação final nos aquestos, não muito usual, mas que se encontra previsto no ordenamento e se trata de um regime híbrido, isto é, durante o casamento os bens permanecem separados, mas no momento da dissolução da união ou falecimento, ocorre a divisão dos bens adquiridos onerosamente durante o casamento, contudo, é exigido pacto antenupcial.

Essas distinções entre os regimes de bens influenciam diretamente na definição da legítima, da meação e da parte disponível. A legítima corresponde à porção da herança que, por imposição legal, deve ser destinada aos herdeiros necessários, que são os filhos, cônjuge ou pais, sendo ela composta por 50% do patrimônio total deixado. Outrossim, a meação diz respeito à metade dos bens comuns do casal, nos regimes de comunhão universal ou parcial de bens, a que o cônjuge sobrevivente tem direito. Já a parte disponível é a fração restante, os outros 50% da qual o titular pode dispor livremente, seja por testamento, doação ou qualquer outra forma prevista em lei (TARTUCE, 2015).

O Direito das Sucessões consiste, portanto, no conjunto de normas jurídicas que regulam a transferência do patrimônio de uma pessoa falecida aos seus herdeiros, segundo o princípio da saisine. Quanto a isso, aliás, destaca-se Gonçalves (2021, p. 18):

“O princípio da saisine surgiu na Idade Média e foi instituído pelo direito costumeiro francês, como reação ao sistema do regime feudal. Por morte do arrendatário, a terra arrendada devia ser devolvida ao senhor, de modo que os herdeiros do falecido teriam de pleitear a imissão na posse, pagando para tal uma contribuição. Para evitar o pagamento desse tributo feudal, adotouse a ficção de que o defunto havia transmitido ao seu herdeiro, e no momento de sua morte, a posse de todos os seus bens.”

Tartuce (2015, p. 23) menciona que:

“Sobre as origens da expressão saisine, Caio Mário da Silva Pereira explica que na Idade Média foi instituída a prática de ser devolvida a posse dos bens, pela morte do servo, ao seu senhor. O último, sucessivamente, exigia dos herdeiros do servo o pagamento, para autorizar a imissão de posse em seu favor. Para a proteção dos sucessores, a jurisprudência costumeira da época veio a consolidar a transferência dos bens imediatamente dos servos aos seus herdeiros, diante da fórmula *le serf mort saisitle vif, son hoir de plus proche*.”

Desse modo, a transmissão envolve tanto os bens e valores, que seriam o ativo, quanto às obrigações e dívidas, compreendidas como o passivo, sendo formalizada por meio do processo de inventário e partilha, que pode ocorrer judicial ou extrajudicialmente.

“Ocorrido o fato “morte”, transmite-se o acervo, isto é, os direitos e obrigações – mas, quanto a estas, até o quantum pode suportar o acervo ativo. Efetivamente, respondem os herdeiros pelas obrigações até onde permitem as forças da herança, no que se revela claro o art. 1.792 do Código Civil: “O herdeiro não responde por encargos superiores às forças da herança; incumbe-lhe, porém, a prova do excesso, salvo se houver inventário que a escuse, demonstrando o valor dos bens herdados”. (RIZZARDO, 2019, p. 13)

“No inventário, apura-se o patrimônio do de cujus, cobram-se as dívidas ativas e pagam-se as passivas. Também avaliam-se os bens e pagam-se os legados e o imposto causa mortis. Após, procede-se à partilha. Inventário, pois, no sentido restrito, é o rol de todos os haveres e responsabilidades patrimoniais de um indivíduo; na acepção ampla e comum no foro, ou seja, no sentido sucessório, é o processo no qual se descrevem e avaliam os bens de pessoa falecida, e partilham entre os seus sucessores o que sobra, depois de pagos os impostos, as despesas judiciais e as dívidas passivas reconhecidas pelos herdeiros.” (GONÇALVES, 2021, p. 187)

Assim, a herança será transmitida no momento do falecimento do titular dos bens, tendo o herdeiro representante o prazo de 60 dias para propor a ação de abertura de inventário e partilha, sob pena de multa no momento do recolhimento do ITCMD caso o prazo não seja cumprido.

Por fim, concluído o inventário, como demonstrando, acontece a fase da partilha, que diz respeito à divisão da universalidade de bens entre os herdeiros. Vale destaque para Gonçalves (2021, p. 215):

“Segundo o magistério de Carlos Maximiliano, “partilha é a divisão do espólio entre os sucessores do falecido. Também a definem como operação jurídica por meio da qual se confere uma quota exclusiva e concreta aos que possuem em comum uma sucessão e na mesma têm apenas uma quota ideal”. Para Pontes de Miranda, “partilha é a operação processual pela qual a herança passa do estado de comunhão pro indiviso, estabelecido pela morte e pela transmissão por força da lei, ao estado de quotas completamente separadas, ou ao estado de comunhão pro indiviso, ou pro diviso, por força da sentença.”

Dessa forma, a fase da partilha põe fim à comunhão hereditária obrigatória e individualiza a quota de cada interessado.

Nesse cenário, o planejamento sucessório, em especial no contexto das *holdings*, surge como uma ferramenta indispensável para prevenir litígios familiares, preservar a continuidade do negócio e evitar a dilapidação do patrimônio. Por meio de medidas antecipadas e estrategicamente pensadas, é possível estruturar a sucessão de forma segura, transparente e eficiente, respeitando a vontade do titular e reduzindo os impactos financeiros.

A respeito, destacam-se Silva e Rossi (2015, p. 78):

“Por todos esses problemas, o planejamento sucessório nos parece fundamental. A partir dele, os patriarcas planejam o futuro do patrimônio da família, e a continuidade dos negócios empresariais, tendo como vantagens: proteção do patrimônio contra a interferência de terceiros; escolha do herdeiro mais capacitado para dar continuidade à administração da empresa familiar; ausência de conflitos no momento da sucessão, especialmente aquela que decorre da morte de um dos patriarcas, e dos custos decorrentes do processo de inventário; planejamento do pagamento dos tributos advindos da sucessão, e a não necessidade de realizar condomínio de bens e alienação de um bem de família para pagamento de impostos e custas processuais.”

3.2 ANÁLISE E RISCOS TRIBUTÁRIOS

Pois bem, o Brasil está entre os países da América Latina que possuem as maiores cargas tributárias e que sofre com constantes modificações na sua legislação tributária. Assim, resta evidente que o planejamento tributário é fundamental para as empresas familiares, desempenhando um papel crucial na gestão eficiente e preventiva dos recursos, bem como visando garantir a continuidade e a longevidade da atividade econômica.

Diante disso, o planejamento tributário é pautado por alguns princípios constitucionais norteadores, dentre eles o da livre iniciativa (art. 170, CF/88) e da legalidade tributária (art. 150, I, CF/88), de modo a possibilitar que o contribuinte,

seja ele pessoa física ou jurídica, possa optar por uma alternativa jurídica menos onerosa e viável dentro dos limites da lei, sem que o Estado atue de forma arbitrária.

Nessa linha, merece destaque (TOVAR e MOREIRA, 2018, p. 42):

A título preliminar, se planejamento tributário é o direito de o contribuinte recolher licitamente menos tributos, acolhendo ao propósito negocial e ao fundamento econômico dos negócios firmados, é direito dele buscar também um arrefecimento da carga tributária. Por outro ângulo, ao Estado compete fiscalizar tais atitudes e verificar se foram feitas de acordo com a lei, com propósito negocial e com fundamento econômico.

Logo, para uma adequada gestão tributária, lícita e válida, é fundamental distinguir e compreender a diferença entre os termos elisão e evasão fiscal. A elisão fiscal trata-se de uma prática legal para reduzir a carga tributária, a fim de evitar a ocorrência do fato gerador do tributo, mediante estratégias que aproveitam incentivos legais, como escolha de regimes tributários vantajosos ou investimentos em atividades incentivadas, desde que respaldadas por propósito negocial legítimo, isto é, motivação econômica concreta.

Contudo, a evasão fiscal caracteriza-se por condutas ilícitas posteriores ou concomitantes ao fato gerador, como omissão de receitas, falsificação de documentos ou operações de "caixa dois", que violam a legalidade tributária e carecem de fundamento econômico real. Dessa forma, a distinção central reside na licitude dos métodos e na existência de finalidade empresarial autêntica, já que a evasão utiliza artifícios fraudulentos, desprovidos de substrato econômico, configurando abuso de direito.

Portanto, o propósito negocial atua, assim, como critério decisivo para diferenciar planejamento legítimo de simulações ilícitas. Aliás, esse é o entendimento dos autores Tovar, L. e Moreira, N. (TOVAR e MOREIRA, 2018, p. 52):

“Se um planejamento tributário legítimo deve possuir propósito negocial e fundamento econômico,

somado à inexistência de abuso de direito, como dito anteriormente, é curial salientar que o contribuinte ao exercer seu direito de planejar não pode contrariar a finalidade social de sua empresa, porquanto assim agindo estaria contrariando a finalidade da própria norma.

Não se nega que a economia tributária é um direito, decorrente da liberdade do contribuinte de auto-organização negocial, atendidos certas limitações legais, tendo como fim seus interesses. (...)"

Dessa maneira, reafirma-se que o planejamento tributário não pode ser dissociado do compromisso com a função social da empresa e da observância da boa-fé objetiva. Não se trata apenas de encontrar brechas normativas, mas de estruturar operações alinhadas à legislação vigente, à transparência nas relações comerciais e à sustentabilidade do negócio a longo prazo.

Nesse cenário, o planejamento tributário deve ser compreendido como um instrumento legítimo de gestão, desde que orientado por critérios de legalidade, racionalidade econômica e finalidade negocial autêntica, isto é, a conformidade do planejamento tributário com os princípios constitucionais deve ser compreendida como mais do que uma exigência formal, trata-se de um imperativo de justiça fiscal.

Dessa forma, ao planejar suas operações, a empresa familiar deve adotar uma postura preventiva, diligente e fundamentada, capaz de assegurar não apenas a viabilidade jurídica do planejamento, mas também sua legitimidade perante a sociedade e os órgãos de controle (BONTEMPO FILHO, 2021).

Quanto a isso, é importante frisar que:

“É discurso corrente que a constituição de uma holding, nomeadamente da holding familiar, é uma medida que tem por mérito a obtenção de vantagens fiscais. Em sua generalidade, essa afirmação é falsa. O resultado fiscal pode ser vantajoso ou não, conforme o caso e, principalmente, conforme a engenharia que seja proposta para a estrutura societária. Portanto, não é correto ver a constituição de uma holding familiar como solução para todos os problemas e, principalmente, uma

garantia de recolhimento a menor tributos.” (MAMEDE e MAMEDE, 2021, p. 111)

Contudo, ainda que não haja uma garantia absoluta de redução da carga tributária, a doação de quotas da *holding* como forma de adiantamento sucessório contribui significativamente para o planejamento dos custos relacionados à sucessão, permitindo antecipar a incidência de tributos sem a necessidade de alienar bens do patrimônio, situação comum nos inventários, em que a partilha muitas vezes é adiada por falta de recursos para o pagamento de impostos.

Ademais, ainda que haja a incidência do Imposto de Transmissão Causa Mortis e Doação (ITCMD) mesmo com a constituição da *holding*, este se mostra um dos principais pontos das famílias que optam pela constituição, pelo simples fato de haver previsibilidade, isto é, a possibilidade que o tributo seja cobrado antecipadamente e não somente após a abertura da sucessão (BONTEMPO FILHO, 2021).

Não bastasse isso, resta mencionar que, na criação da *holding*, a integralização do capital com bens imóveis pode ou não ser um fato gerador do Imposto sobre Transmissão de Bens Imóveis (ITBI), o que dependerá de sua atividade preponderante.

No que diz respeito ao Imposto de Renda (IR), a constituição de uma *holding* pode proporcionar alternativas estratégicas para a organização e distribuição dos rendimentos. Por meio da *holding*, é possível planejar a distribuição de lucros aos sócios de forma isenta de tributação na fonte, desde que observadas as normas legais e contábeis aplicáveis (MAMEDE e MAMEDE, 2021).

4. CASO PRÁTICO

Resta claro, portanto, que as *holdings* tratam-se de um importante mecanismo para as empresas familiares, nesse sentido, vale o destaque, a fim de exemplificar, de alguns casos de sucesso.

Nesse sentido, tem-se o grupo Votorantim, fundado em 1918, trata-se de uma das maiores *holdings* industriais privadas do país, atuando em diversos segmentos como cimentos, metais, energia e, tendo reportado receita líquida consolidada de

R\$ 51,8 bilhões em 2024, com lucro líquido de R\$ 1,7 bilhão no terceiro trimestre do mesmo ano, evidenciando a solidez da estrutura societária e sucessória (VALOR ECONÔMICO, 2024). O grupo pertence à família Ermírio de Moraes, que mantém a tradição de gestão familiar, atualmente na quarta geração, e a holding centraliza a administração e facilita a sucessão, garantindo a continuidade dos negócios e a proteção do patrimônio familiar.

Além disso, o Itaú Unibanco, maior banco privado do Brasil, é controlado por meio de *holdings* familiares, principalmente pela família Moreira Salles, da maneira que a constituição da holding permitiu a governança eficiente e o planejamento sucessório, com patrimônio líquido de aproximadamente R\$ 200 bilhões e lucro líquido de R\$ 35,6 bilhões em 2023 (REVISTA FT, 2022).

Por fim, vale o destaque para o grupo Silvio Santos, fundado pelo icônico empresário Silvio Santos e que se trata de um exemplo emblemático de sucessão recente e de como a estrutura de *holding* pode contribuir para a continuidade e profissionalização da gestão familiar.

O grupo, também conhecido como Silvio Santos Holding, reúne diversas empresas que atuam em setores variados, como mídia (SBT), cosméticos (Jequiti, até sua venda recente), capitalização (Liderança Capitalização, responsável pela Tele Sena), hotelaria (Hotel Jequitimar), serviços imobiliários (SiSAN Empreendimentos Imobiliários) e, mais recentemente, o lançamento de uma casa de apostas esportivas chamada "Todos Querem Jogar" (TQJ), prevista para 2025 (MEIO & MENSAGEM, 2024; WIKIPÉDIA, 2024).

Após o falecimento do fundador, Silvio Santos, em 2024, a presidência do grupo foi assumida por Ana Karina Bortoni, que já atuava na empresa desde 2015 e possui vasta experiência em gestão, inclusive com passagem pelo Banco BMG e pela consultoria McKinsey (WIKIPÉDIA, 2024), demonstrando a profissionalização na transição da gestão, característica importante para a longevidade do grupo, especialmente em empresas familiares de grande porte.

No âmbito da estrutura organizacional, o SBT – principal ativo do grupo – passou por uma reestruturação recente para se adaptar a um mercado cada vez mais competitivo e digital, com foco em inovação e eficiência operacional. A nova estrutura organizacional, anunciada em 2024, reforça a governança corporativa do grupo, com liderança de Daniela Abravanel Beyruti como presidente do SBT e a criação de superintendências focadas em conteúdo, negócios e tecnologia,

demonstrando a modernização da gestão familiar (NOSSO MEIO, 2024; TELA VIVA, 2024).

Em termos financeiros, embora o grupo não divulgue detalhadamente seus resultados consolidados, sabe-se que o SBT mantém receita anual estimada em cerca de R\$ 3 bilhões, e o patrimônio familiar é avaliado em aproximadamente R\$ 4 bilhões (MELHOR INVESTIMENTO, 2025). Outrossim, o grupo também já realizou operações relevantes, como a venda da Jequití para a Cimed por cerca de R\$ 450 milhões, reforçando a capacidade de gestão estratégica dos ativos (MELHOR INVESTIMENTO, 2025).

Em suma, o grupo Silvio Santos exemplifica como uma holding familiar pode ser um instrumento eficaz para o planejamento sucessório, profissionalização da gestão e diversificação dos negócios, mesmo em um contexto de transição geracional recente e desafiadora.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa buscou demonstrar que a constituição de uma *holding* familiar representa uma alternativa eficaz e juridicamente segura frente aos desafios impostos pelo modelo tradicional de sucessão patrimonial no Brasil, especialmente no âmbito das empresas familiares. O estudo permitiu identificar que a utilização dessa estrutura societária contribui não apenas para a racionalização da carga tributária, mas também para a preservação do patrimônio, a continuidade dos negócios e a prevenção de conflitos familiares, objetivos esses que são cada vez mais valorizados em um contexto de crescente complexidade nas relações jurídicas, econômicas e familiares.

A partir da análise conceitual das empresas familiares, ficou evidente que esse modelo empresarial representa um dos principais pilares da economia brasileira e mundial, sendo responsável por significativa parcela da geração de empregos e da movimentação econômica. No entanto, também ficou clara a sua vulnerabilidade frente ao processo de sucessão, que, muitas vezes, é marcado por disputas, ausência de planejamento e desorganização patrimonial, logo, a *holding*

familiar desponta como uma solução estruturada e preventiva, capaz de mitigar riscos e assegurar a longevidade dos empreendimentos.

Ao explorar os fundamentos jurídicos da *holding*, o trabalho evidenciou sua natureza como uma sociedade constituída com o propósito principal de deter participações em outras empresas ou patrimônios, assumindo diversas formas conforme os objetivos dos seus instituintes. A classificação entre *holdings* puras, mistas, patrimoniais, de administração e imobiliárias permitiu compreender as possibilidades de adaptação desse modelo às especificidades de cada grupo familiar, demonstrando sua versatilidade.

No tocante ao planejamento sucessório, o estudo destacou a importância de se considerar os regimes de bens, as regras da legítima, meação e parte disponível, bem como a sucessão causa mortis e o procedimento de inventário, que muitas vezes se apresenta como um processo burocrático, demorado e oneroso. A adoção da *holding* no âmbito familiar permite a antecipação dessas etapas por meio de instrumentos como a doação de quotas com cláusulas restritivas, a constituição de estatutos com regras claras de administração e sucessão, bem como a separação dos bens da pessoa física dos bens da pessoa jurídica.

Quanto ao aspecto tributário, ficou evidenciado que, embora a constituição da *holding* não garanta automaticamente redução da carga fiscal, ela permite um planejamento lícito e eficiente dos tributos incidentes sobre o patrimônio e sua sucessão. A possibilidade de antecipar o pagamento do ITCMD, evitar o ITBI em determinados casos de integralização de capital e distribuir lucros de forma isenta de imposto de renda são exemplos das vantagens que esse modelo pode proporcionar, desde que observados os limites legais e o propósito comercial legítimo.

A pesquisa também demonstrou que a constituição de uma *holding* familiar vai além de uma estratégia meramente tributária, isto é, trata-se de uma medida que, muitas vezes, nasce da própria vivência de famílias empresárias que, diante de experiências traumáticas ou desgastantes no processo sucessório, buscam uma alternativa que ofereça mais previsibilidade, controle e harmonia. O aspecto emocional, a preservação da história familiar e a transmissão de valores às

gerações futuras são elementos que conferem a este mecanismo um caráter também simbólico e afetivo, não apenas técnico.

A análise prática do grupo Silvio Santos reforçou essa conclusão, isso porque a estruturação do conglomerado sob uma *holding* permitiu não apenas a organização de múltiplas empresas em setores distintos, mas também a condução de uma sucessão recente de forma profissional e eficiente. O caso ilustra como a *holding* pode atuar como um centro de governança familiar, estabelecendo regras de gestão, profissionalizando a administração e permitindo que o patrimônio construído ao longo de décadas seja preservado e ampliado pelas novas gerações. Além disso, tornou-se notório como facilita a condução da sucessão após o falecimento de seu fundador, sem que haja rupturas graves ou disputas públicas, reforçando o potencial desse modelo como instrumento de estabilidade patrimonial e organizacional.

Dessa forma, conclui-se que a *holding* familiar é uma ferramenta altamente recomendável para famílias empresárias que desejam organizar seu patrimônio, planejar sua sucessão e garantir a continuidade dos negócios de maneira estruturada e eficiente, ainda que não seja uma solução única e automática para todos os problemas sucessórios, mas que se mostra, na maioria dos casos, como uma alternativa viável, adaptável e juridicamente respaldada.

Entretanto, sua adoção exige cautela, planejamento técnico e acompanhamento profissional qualificado, tendo em vista que cada família possui características, valores e objetivos próprios, razão pela qual a estrutura da *holding* deve ser desenhada de forma personalizada, respeitando as peculiaridades do grupo familiar, a natureza dos bens envolvidos, os interesses dos herdeiros e as normas legais vigentes. Do contrário, o que poderia ser uma solução preventiva pode se tornar fonte de novos conflitos e desequilíbrios.

Portanto, recomenda-se que a constituição de uma *holding* familiar seja precedida de uma análise multidisciplinar, envolvendo não apenas aspectos jurídicos e tributários, mas também considerações econômicas, sociais e emocionais. O êxito desse modelo depende, em última instância, do diálogo

transparente entre os membros da família, da clareza nas regras estabelecidas e da gestão responsável e profissional do patrimônio familiar.

Assim, a *holding* familiar não é apenas uma ferramenta jurídica de organização patrimonial, mas se traduz em um verdadeiro projeto de sucessão, que combina razão e sentimento, técnica e tradição, presente e futuro.

REFERÊNCIAS

NEGRÃO, Ricardo. Manual de Direito Empresarial - 14ª Edição 2024. 14. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.3. ISBN 9788553620166. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553620166/>. Acesso em: 19 mai. 2025.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. *Empresas familiares representam 90% dos empreendimentos no Brasil*. Jornal da USP, 18 out. 2021. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/atualidades-em-dia-com-o-direito-boletim-18-10-empresas-familiares-representam-90-dos-empreendimentos-no-brasil/>. Acesso em: 23 maio 2025.

PRICEWATERHOUSECOOPERS. Pesquisa global de empresas familiares 2023. PwC Brasil, 2023. Disponível em: <https://www.pwc.com.br/pt/estudos/setores-atividade/empresas-familiares/2023/pesquisa-global-de-empresas-familiares-2023.html>. Acesso em: 23 maio 2025.

GUENA, G. M. P. R. S. D. O. *Planejamento sucessório e a utilização de holding familiar no Brasil*. Conteúdo Jurídico, Brasília, v. 1, n. 1, p. 1, maio 2018. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51779/planejamento-sucessorio-e-a-utilizacao-deholding-familiar-no-brasil>. Acesso em: 23 maio 2025.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. *Empresa familiar: como fortalecer o empreendimento e otimizar o processo sucessório*. São Paulo: Atlas, 1999.

RICCA, Domingos. *Da empresa familiar à empresa profissional*. São Paulo: Editora CL-A Cultural, 1998.

NERI, André Luis Orsoni. *Holding familiar: vantagens e limites legais*. 2021. Monografia (Especialização em Direito de Família e Sucessões) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em:

https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/26604/1/Andre%20Luis%20Orsoni%20Neri_monografia.pdf

MOREIRA, Nelson Camatta. A função simbólica dos direitos fundamentais. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, [S. l.], n. 2, 2007. DOI: 10.18759/rdgf.v0i2.45. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/45>.

ESTRUTURA de capital e sucessão em empresas familiares. [S.l.]: [s.n.], [s.d.]. Monografia de conclusão de curso. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-A2PFYC/1/estrutura_de_capital_1.pdf

FABRIZ, D. C. A crise do direito fundamental ao trabalho no início do século XXI. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, [S. l.], n. 1, p. 15–38, 2006. DOI: 10.18759/rdgf.v0i1.59. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/59>.

DONNELLEY, R. G. *A empresa familiar*. RAE – Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 7, n. 23, p. 161–198, 1967. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/40774>. Acesso em: 23 maio 2025.

GALLO, M. A. & Vilaseca, A. (1998). A Financial Perspective on Structure, Conduct and.

GALLO, M. A. & Vilaseca, A. (1996). Finance in Family Business.

ROCHA, Pedro Figueiredo; SANTOS, André Felipe. Holding Familiar. 2011. Disponível em: <http://www.tiburciorocha.com.br/wp-content/uploads/2012/03/Artigo-Holding-Familiar.pdf>

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. Holding familiar e suas vantagens: planejamento jurídico e econômico do patrimônio e da sucessão familiar. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

GARCIA, Fátima. Holding Familiar: planejamento sucessório e proteção patrimonial. Viseu, 2018.

SEVILHA. *Como funciona uma holding familiar*. Disponível em: <https://sevilha.com.br/como-funciona-uma-holding-familiar/>. Acesso em: 6 jun. 2025.

BANCO DO VALE. *Vantagens e desvantagens das empresas familiares*. Disponível em:

<https://bancodovale.org.br/vantagens-e-desvantagens-das-empresas-familiares/>.

Acesso em: 6 jun. 2025.

SILVA, Fábio Pereira da Silva; ROSSI, Alexandre Alves. Holding Familiar: visão jurídica do planejamento societário, sucessório e tributário. São Paulo: Trevisan Editora, 2015.

VAMPREÉ, Spencer. Tratado elementar de direito comercial. Rio de Janeiro: F. Briguiet, 1922, v. 2.

CARVALHOSA, Modesto. Comentários à lei das sociedades anônimas. São Paulo: Saraiva, 1997, v. 1.

BORBA, José Edwaldo Tavares. Direito societário. 4. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1998.

COELHO, Fábio Ulhoa. Curso de direito comercial. São Paulo: Saraiva, 1999, v. 2

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm

NEGRÃO, Ricardo. Manual de direito empresarial. Disponível em: Minha Biblioteca, (13th edição). Editora Saraiva, 2023.

TOMAZETTE, Marlon. Curso de direito empresarial: teoria geral e direito societário. v.1. Disponível em: Minha Biblioteca, (14th edição). Editora Saraiva, 2023.

ARAUJO, Dayane de A. Planejamento Tributário Aplicado aos Instrumentos Sucessórios. 2. ed. São Paulo: Almedina Brasil, 2018. E-book. p.16. ISBN 9788584933648. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788584933648/>

RIZZARDO, Arnaldo. Direito das Sucessões - 11ª Edição 2019 . Rio de Janeiro: Forense, 2019. E-book. pi ISBN 9788530984762. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530984762/>. Acesso em: 20 de maio. 2025.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

TARTUCE, Flávio. Direito Civil: Direito das Sucessões. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

MADALENO, Rolf. Direito de Família. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023. E-book. pi ISBN 9786559648511. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648511/>. Acesso em: 20 de maio. 2025.

DIAS, Maria Berenice. Manual de Direito das Famílias. 11. ed. 2016. Revista dos Tribunais. Disponível em: <https://ceaf.mpac.mp.br/wp-content/uploads/2-Manual-de-Direito-das-Familias-Maria-Berenice-Dias.pdf>

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. Holding Familiar e suas vantagens: planejamento jurídico e econômico do patrimônio e da sucessão familiar. 13. ed. São Paulo: Atlas. 2021.

CARVALHO, Paulo de Barros. Curso de direito tributário. 33. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

BONTEMPO FILHO, Syro José Silva. *Holding familiar: planejamento sucessório e a redução da carga tributária*. 2021. Monografia (Graduação em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Escola de Direito e Relações Internacionais, Goiânia, 2021. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1568/1/SYRO%20JOS%C3%89%20SILVA%20BONTEMPO%20FILHO.pdf>

VALOR ECONÔMICO. Lucro da Votorantim sobe 520% em um ano, para R\$ 1,7 bilhão. 14 nov. 2024. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2024/11/14/lucro-da-votorantim-sobe-520-pontos-percentuais-em-um-ano-para-r-17-bilho.ghtml>. Acesso em: 20 maio 2025.

SANTOS & FALEIROS ADVOGADOS. Top 10 casos de sucesso de holdings familiares no Brasil. 2024. Disponível em: <https://santosefaleiros.adv.br/top-10-casos-de-sucesso-de-holdings-familiares-no-brasil-compartilhamos-dez-exemplos-inspiradores-que-prosperaram-no-cenario-brasileiro/>. Acesso em: 20 maio 2025.

Revista FT. Sucessão em empresas familiares: como a holding familiar pode contribuir para a continuidade do negócio. 2022. Disponível em: <https://revistaft.com.br/sucessao-em-empresas-familiares-como-a-holding-familiar-pode-contribuir-para-a-continuidade-do-negocio/>

MEIO & MENSAGEM. Grupo Silvio Santos terá casa de apostas no Brasil em 2025. 24 set. 2024. Disponível em: <https://meioemensagem.com.br/mercado/2024/09/24/grupo-silvio-santos-ter%C3%A1-casa-de-apostas-no-brasil-em-2025.html>. Acesso em: 20 maio 2025.

NOSSO MEIO. SBT apresenta nova estrutura organizacional. 2024. Disponível em: <https://www.nosomeio.com.br/sbt-apresenta-nova-estrutura-organizacional/>. Acesso em: 20 maio 2025.

TELA VIVA. SBT adota nova estrutura organizacional. 11 nov. 2024. Disponível em: <https://telaviva.com.br/2024/11/11/sbt-adota-nova-estrutura-organizacional/>. Acesso em: 20 maio 2025.

WIKIPÉDIA. Grupo Silvio Santos. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Grupo_Silvio_Santos. Acesso em: 20 maio 2025.

MELHOR INVESTIMENTO. Grupo Silvio Santos: Veja o Guia Completo sobre as Empresas. 2025. Disponível em: <https://melhorinvestimento.com.br/grupo-silvio-santos/>. Acesso em: 20 maio 2025.

CFEG. Grupo Silvio Santos e a dificuldade da transição quando falamos de fundadores icônicos. 2024. Disponível em: <https://cfeg.com.br/grupo-silvio-santos-transicao/>. Acesso em: 20 maio 2025.