V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO, ECONOMIA E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL II

EVERTON DAS NEVES GONÇALVES

ILTON GARCIA DA COSTA

LITON LANES PILAU SOBRINHO

Copyright © 2022 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU – São Paulo
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR – Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade – UNIMAR/FEPODI – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Ceará
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS – Sergipe
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR – São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes – UNB – Distrito Federal
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – São Paulo
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo
Comunicação:
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB – Paraíba
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC – Santa Catarina
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Prof. Dr. José Barroso Filho – ENAJUM
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Eventos:
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec – Minas Gerais
Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC – Paraná
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS – Mato Grosso do Sul

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UMICAP – Pernambuco

D597

Direito, economia e desenvolvimento econômico sustentável II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Everton Das Neves Gonçalves; Ilton Garcia Da Costa; Liton Lanes Pilau Sobrinho – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-484-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Inovação, Direito e Sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito. 3. Economia. V Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2022 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

V ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO, ECONOMIA E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL II

Apresentação

DIREITO, ECONOMIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL II

Eis que alcançamos esta alvissareira data de 15/06/2022 em que realizamos os trabalhos do GT de Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável no contexto do V Encontro Virtual do CONPEDI o que, por si só, já seria compensador; não fosse considerada a grande oportunidade do reencontro dos pesquisadores de tão relevantes temas após dois anos e 3 meses de Pandemia da COVID-19. Começamos a sentir a possibilidade de retomar a "vida normal" e "plenamente presencial"; ainda que pairem notícias da resistência do fatídico vírus.

Em que pese o contexto da COVID-19, nossas Universidades nunca pararam e a pesquisa, o ensino e a extensão continuaram; seja pelas atividades síncronas e assíncronas nas plataformas de ensino a distância; seja, agora, pela volta dos alunos aos bancos universitários.

Nesse mês de junho de 2022, ainda reunimos nossos esforços tão duramente conquistados no manuseio das plataformas virtuais (RNP, Moodle, ...) para, mais uma vez, demarcarmos nossa contribuição na pesquisa jurídica. O Grupo de Pesquisas do CONPEDI, Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável demarca sua trajetória, mais uma vez, com dois GTS, dias 14 e 15 de junho de 2022. Abrilhantaram essas tardes de discussões, nos GT´s, determinados e questionadores investigadores que; após sofrerem o crivo do double-blind peer review, tiveram seus artigos devidamente aprovados para apresentação.

Destacou-se, durante os GT´s que, para além da teoria, os artigos defendidos publicamente têm o sagrado mister de apresentarem soluções e sugestões pragmáticas para o estabelecimento de políticas econômicas devidamente estruturadas pelo nosso Direito Econômico, mormente, sustentável. Para tanto, os 13 artigos apresentados foram divididos em três grupos a saber: DIREITO ECONÔMICOE SUSTENTABILIDADE, DIREITO ECONÔMICO E EMPRESA e DIREITO ECONÔMICO E SOCIEDADE.

Destarte, sucintamente, passa-se a sugerir a leitura e "degustação" dos trabalhos que seguem:

DIREITO ECONÔMICO E SUSTENTABILIDADE:

POLÍTICA ECONÔMICA, MUDANÇAS CLIMÁTICAS E PLANEJAMENTO URBANO SUSTENTÁVEL; de autoria de Edson Ricardo Saleme, Renata Soares Bonavides e Silvia Elena Barreto Saborita destacando a necessidade de efetivos e, socialmente inclusores, Planos Diretores para os Municípios mormente considerando a questão humanitária de perda de vidas em função da moradia em áreas propensas a desabamentos e deslizamentos, sobretudo diante do agravamento do aquecimento global e das mudanças climáticas.

NUDGES AMBIENTAIS: UMA TÉCNICA PARA A ELABORAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE PROTEÇÃO AMBIENTAL; apresentado por Marcelo Toffano e Rafaela Rigoldi Vidal Fabiana e, ainda sendo coautora Maria Martins Gomes de Castro analisando as contribuições dos estudos da Economia Comportamental e o nudge com enfoque na aplicação de novas técnicas de preservação ambiental.

AGRONEGÓCIO, FUNÇÃO SOCIAL E MEIO AMBIENTE. EM BUSCA DA COMPATIBILIDADE DE OXÍMOROS: DESENVOLVIMENTO E SUSTENTABILIDADE; elaborado por José Ricardo Alvarez Vianna e Jose Roberto Balan Nassif destacando que Progresso e Desenvolvimento não se confundem e; assim, o agronegócio deve focar no Desenvolvimento; no Desenvolvimento Sustentável e nos valores e fundamentos que orientam a Ordem Econômica e Financeira Pátria.

DIAGNÓSTICO INTEGRADO COMO FÓRMULA SUSTENTÁVEL DE ATIVIDADES IMPACTANTES; apresentado por Edson Ricardo Saleme, Marcelo José Grimone e Silvia Elena Barreto Saborita; destacando que as avaliações de impacto são fundamentais para o futuro sustentável do Planeta ainda propondo a análise dos métodos empregados para a emissão dos respectivos estudos de impacto ambiental (EIA) como fórmulas sustentáveis adequadas para melhor aquilatar o real nível de desenvolvimento.

O CONTRATO DE SEGURO E SUA EXIGÊNCIA COMO INSTRUMENTO CONDICIONANTE DO LICENCIAMENTO AMBIENTAL; defendido por Jaime Augusto Freire de Carvalho Marques e com coautoria de Heron José de Santana Gordilho tratando, de forma dogmática, o estudo e a análise do Ordenamento Jurídico quanto aos princípios estruturantes do Direito Ambiental e a exigência da contratação de seguro ambiental como condição para o deferimento do processo de licenciamento ambiental.

DA PRINCIPIOLOGIA DO DIREITO AMBIENTAL: RELAÇÕES ENTRE DESENVOLVIMENTO ECONOMICO, SUSTENTABILIDADE E TECNOLOGIA;

elaborado por Murilo Teixeira Rainho e Eduardo Augusto do Rosário Contani abordando a principiologia do Direito Ambiental e os aspectos econômicos e tecnológicos na busca da sustentabilidade ambiental.

DIREITO ECONÔMICO E EMPRESA:

A ILEGITIMIDADADE DOS ARGUMENTOS CONSEQUENCIALISTAS DA DECISÃO NO RECURSO ESPECIAL 1.733.103-PR (2018/0074061-5) QUE DEFINIU COMO TAXATIVA A NATUREZA JURÍDICA DO ROL DA ANS; elaborado por Sandro Mansur Gibran e Andrea Fabiane Groth Busato destacando a natureza jurídica do rol de procedimentos da ANS no Superior Tribunal de Justiça e concluindo pela imperatividade da cientificidade do argumento jurídico e a dificuldade de se legitimar a fundamentação baseada exclusivamente no consequencialismo.

O CASO GOOGLE SHOPPING: ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE AS RECENTES DECISÕES PROFERIDAS NA EUROPA E NO BRASIL; elaborado por Lis Arrais Oliveira, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury e Ana Elizabeth Neirão Reymão tratando das questões relativas ao Antitruste, em específico no que concerne ao Caso “Google Shopping”.

HOLDING FAMILIAR E SUA IMPORTÂNCIA PARA O PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO; defendido por Thales De Oliveira Machado e escrito em coautoria com Helaine Magalhães Medeiros Ibiapina e Manuella Campos Perdigão e Andrade Atalanio discutindo sobre a baixa eficácia no processo sucessório, dado aos impactos resultantes de problemas familiares e; ainda, ocasionando problemas de governança corporativa e dificuldade de relações com steakholders.

DIREITOS HUMANOS E EMPRESA: UMA REFLEXÃO SOBRE O CENÁRIO TRANSNACIONAL; elaborado por Marcelo Benacchio e Queila Rocha Carmona tratando da temática dos Direitos Humanos e a empresa e sua responsabilidade ambiental, social e econômica à luz do cenário transnacional.

ASPECTOS IMPORTANTES DA FUNÇÃO SOCIAL E SOLIDÁRIA DA EMPRESA FRENTE À OBSOLESCÊNCIA PROGRAMADA; apresentado por Joasey Pollyanna Andrade da Silva, Clara Kelliany Rodrigues de Brito e Valter Moura do Carmo analisando a função social e solidária da empresa no âmbito Constitucional, a sociedade de consumo e as estratégias de obsolescência.

DIREITO ECONÔMICO E SOCIEDADE:

A FUNÇÃO INDUTORA DA TRIBUTAÇÃO COMO FERRAMENTA VIABILIZADORA DA INSTALAÇÃO DE UMA MONTADORA DE VEÍCULOS ELÉTRICOS NO NORDESTE BRASILEIRO; confeccionado por Gilson Luiz Da Silva, Yanko Marcius de Alencar Xavier e Josikleia Micharly do Nascimento Silva Bezerra tratando da indução da tributação em solo Pátrio para estimular o desenvolvimento da eletromobilidade no Nordeste brasileiro.

AS ALTERAÇÕES LEGAIS PARA DIMINUIR O SUPERENDIVIDAMENTO DO BRASILEIRO E SEU INEVITÁVEL FRACASSO SEGUNDO NIETZSCHE da lavra de Pedro Lucas de Amorim Lomônaco e Alexandre Antonio Bruno Da Silva estudando as inovações legais da Lei Federal n. 14.181/2021 que alterou o Código de Defesa do Consumidor e trouxe medidas para sanar e prevenir o superendividamento. Ainda com abordagem em Friedrich Nietzsche

Pela qualidade do que foi apresentado e discutido nos GT´s de Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável, convida-se a comunidade acadêmica e público em geral para somarem suas opiniões sobre os temas que se demonstram necessários e úteis como contribuições, para além de acadêmicas, pragmáticas e adequadas para o cenário jurídico-econômico Pátrio.

Florianópolis, SC, 15/06/2022.

Everton das Neves Gonçalves

Ilton Garcia da Costa

Liton Lanes Pilau Sobrinho

HOLDING FAMILIAR E SUA IMPORTÂNCIA PARA O PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO

FAMILY HOLDING AND YOUR IMPORTANCE FOR SUCCESSION PLANNING

Thales De Oliveira Machado
Helaine Magalhães Medeiros Ibiapina
Manuella Campos Perdigão e Andrade Atalanio

Resumo

As empresas familiares agregam na geração de renda, entretanto, possuem baixa eficácia no processo sucessório, dado aos impactos resultantes de problemas familiares. O resultado disso é que empresas como essas trazem uma rotatividade de funcionários, problemas comuns relacionados à governança corporativa e dificuldade de relações com steakholders, elevando os custos tributários. O planejamento sucessório se torna dificultoso. O objetivo geral do estudo é verificar como uma holding pode contribuir para um bom planejamento sucessório. A metodologia utilizada será qualitativa. Percebeu-se que a holding agrega em diversos aspectos corporativos, trazendo benefícios e melhorias para as empresas familiares.

Palavras-chave: Holding, Empresas familiares, Planejamento sucessório, Holding familiar, Lucro presumido

Abstract/Resumen/Résumé

Family businesses aggregate in the generation of income, however, they have low effectiveness in the succession process, given the impacts resulting from family problems. The result is that companies like these bring a turnover of employees, common problems related to corporate governance and difficulty in relations with stakeholders, raising tax costs. Succession planning becomes difficult. The general objective of this study is to verify how a holding company can contribute to a good succession planning. The methodology used will be qualitative. It was noticed that the holding company adds to several corporate aspects, bringing benefits and improvements to family businesses.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Holding company, Family companies, Succession planning, Family holding company, Presumptive profit

INTRODUÇÃO

As empresas familiares estão entre as que mais contribuem para a riqueza e criação de novos empregos na maioria dos países do mundo. As expectativas futuras para esse tipo de companhia parecem ser otimistas, pois espera-se que continuem distribuindo um papel fundamental na economia graças à sua flexibilidade, agilidade em tomadas de decisões, bem como a preocupação constante com a qualidade dos produtos e serviços.

Todavia, as empresas familiares, independente de suas afamadas rotatividades em relação à funcionários, apresentam um drama interno peculiar: as relações entre acionistas, gestores e colaboradores dificilmente conseguem evitar a correlação de aspectos sentimentais e afetivos próprios da condição familiar.

A respectiva situação dificulta o processo de sucessão por consequência da divisão moral que deve ser feita entre as seguintes dimensões: família e trabalho. No presente artigo, buscar-se-á analisar como a holding pode contribuir para um bom planejamento sucessório em empresas familiares, trazendo facilidade e desburocratização para as famílias.

O estudo se dará por meio de uma análise qualitativa, sendo embasado por estudos bibliográficos como livros, artigos científicos e a legislação brasileira. Seu objetivo geral é apresentar aspectos indispensáveis sobre a holding, planejamento patrimonial e como estes dois instrumentos podem se bem relacionar a fim de trazer benefícios para empresas familiares.

O presente trabalho está dividido da seguinte forma: no primeiro tópico, analisar-se-á os conceitos e características concernentes à holding; depois, serão apresentados os impasses relacionados ao planejamento sucessório familiar, sendo o artigo finalizado com uma análise sobre a utilização da holding no planejamento sucessório de empresas familiares.

1 CONCEITOS E CARACTERÍSTICAS DO INSTITUTO DA HOLDING

Na era da globalização, as holdings se tornaram um meio vantajoso e cada vez mais comum de reestruturação tributária e societária. Seus inúmeros benefícios motivaram muitos gestores de empresas a direcionarem suas estratégias para uma criação estrutural de sustentação da companhia.

As sociedades holdings relacionam-se àquelas contempladas com o intuito de que seu objetivo social seja participação societária em uma ou várias sociedades, sendo possível ou não desempenhar o controle destas, tendo como encargo centralizar e ordenar a

administração, evitando a dissipação dos votos, principalmente em empresas familiares. Isto tem como resultado uma blindagem para a companhia em relação ao interesse de terceiros, pois conserva toda a autoridade de controle em mãos familiares. (ANTUNES JUNIOR, 2017).

Em outras palavras, a ideia é que desavenças entre familiares acionistas não afetem na administração direta das empresas familiares, pois a controladora possui o comando. Com isso, busca-se evitar, inclusive, que questões de natureza estritamente familiares não influenciem na gerência, o que pode, até mesmo, levar ao fim das atividades depois de uma possível sucessão. (ALVARENGA; ROSA, 2011, p. 32; COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2015, p. 148).

No ordenamento jurídico brasileiro não existem diplomas concernentes de maneira direta à definição de holding. Todavia, diversos dispositivos mencionam a participação societária de uma companhia em outra. A Lei 6.404 de 1974, em seu 2º artigo, é visto como um dos instrumentos que mais argumentam favoravelmente à existência da holding, pois aduz que o objeto social de certas companhias seja, de forma exclusiva, a participação de outras. (BRASIL, 1974).

O supracitado artigo é explícito em aludir que o estatuto social da sociedade cujo seja denominada como controladora deverá indicar a forma como a participação acionária da outra será concretizada. Ademais, ainda no mesmo artigo, há uma exceção: este percebe que, mesmo que exista previsão estatutária acerca da participação no capital social de outra companhia, esta poderá ser concretizada com a ideia de realizar o objeto social ou a fim de obter benefícios fiscais. (BRASIL, 1974).

Em outras palavras, nota-se uma tendência do legislador ao buscar contribuir com o crescimento de tais empresas, bem como a investida em fazer com que ambas perdurem no mercado, contribuindo com a função social destas. Segundo Coelho (2016, p. 12):

> Essa variação será determinada em relação ao que pretende a sociedade controladora, quanto a realizar somente o controle de outras sociedades ou, também, organizar atividade de produção e circulação de bens, que é conceito para se definir qualquer atividade como empresária.

A holding denominada como pura está estipulada no contrato ou estatuto social, referindo-se àquela companhia que será estabelecida exclusivamente com o intuito de efetivar participação no capital de outra. Tal modelo tem, por conceituação, a proposta de ser um mecanismo centralizador de decisões, bem como administração hierárquica relacionada à administração, apto a organizar o grupo societário com o mesmo intuito, por meio da mesma estratégia mercatória. (MAMEDE; MAMEDE, 2017).

A holding mista, por sua vez, diz respeito a um molde de organização previsto no contrato ou estatuto que prenuncia a ideia de que a empresa exerça, além da participação societária, a ordenação e movimentação de bens de consumo e serviços que são essenciais para a companhia. Isto é, trata-se da companhia concebida para a participação societária em outra, mas que não tem apenas tal objetivo. (MAMEDE; MAMEDE, 2013). De acordo com Nolasco (2010, p. 84):

> A escolha do tipo deverá levar em conta inúmeros fatores, como a responsabilização dos sócios com as obrigações da sociedade (no caso da sociedade limitada, o sócio responderá até o limite do valor do capital social que subscreveu. Naquelas por ações, responderá de acordo com o valor das ações que detêm), questões tributárias, questões procedimentais (os artigos 80 e 81 da Lei 6.404/76 preveem uma série de requisitos preliminares para que uma sociedade anônima constituída, como subscrição por pelo menos duas pessoas; realização de no mínimo 10% do valor das ações e depósito no Banco do Brasil ou em qualquer outro estabelecimento autorizado pela CVM) e questões que levam em conta o affectio societatis.

Os principais objetivos da consolidação de entidades cooperativas dizem respeito à manutenção das personalidades jurídicas de entidades integrantes, bem como manter a independência econômica das entidades, sendo essa uma das suas maiores vantagens. Portanto, existem múltiplas razões para a constituição da sociedade holding. De acordo com Mamede e Mamede (2017):

> A chamada holding familiar não é um tipo específico, mas uma contextualização específica. Pode ser uma holding pura ou mista, de administração, de organização ou patrimonial, isso é indiferente. Sua marca característica é o fato de se encartar no âmbito de determinada família e, assim, servir ao planejamento desenvolvido por seus membros, considerando desafios como organização do patrimônio, administração de bens, otimização fiscal, sucessão hereditária etc.

Uma delas diz respeito ao desenvolvimento da empresa, visto que, em algum ponto, uma companhia atinge um tamanho que torna impossível de gerenciar e, nesse caso, para dar continuidade operando e competindo no mercado, faz-se necessário decidir acerca de uma gestão descentralizada. Coelho (2016, p. 363) ressalta:

> De fato, o art. 1.057 do CC estabelece que o sócio só pode alienar suas quotas a terceiros estranhos à sociedade se não houver oposição de titulares de mais de um quarto do capital social, a menos que o contrato social disponha diferentemente. Desse modo, as limitadas,quando os sócios não contrataram em sentido diverso, conferindo-lhes de forma expressa o perfil capitalístico, devem ser reputadas de pessoas.

Uma maneira que tem se tornado comum de resolução de questões como tais é separar os vários componentes da companhia em economia independente e elaborar uma estrutura de participação nesta base. A respectiva solução supera os problemas associados com uma

concentração excessiva de gestão, permitindo uma maior coordenação das atividades como um todo. (ANTUNES JUNIOR, 2017).

Outro motivo importante para reestruturar a exploração empresarial é a capacidade de utilizar a estrutura como um método para ampliar a companhia. O desenvolvimento do negócio é possível através do meio interno ou externo de crescimento – o primeiro é devido ao aumento de produção, vendas ou tamanho dos ativos, sendo a empresa obrigada a aumentar seu tamanho organizacional; o segundo significa que uma entidade possui vários tipos de links integrativos com outras empresas. (DINIZ, 2014).

Além disso, o estabelecimento de uma holding pode ser a única maneira possível para uma determinada companhia estender sua atividade econômica em outras áreas da economia devido às limitações legais no direito doméstico. Não suficiente, os benefícios fiscais previstos em lei para a exploração de sua reestruturação incluem-se em um dos maiores motivos para a formação de holdings.

É necessário levantar variáveis e os principais propósitos corporativos para que, com isso, o planejamento da holding seja traçado de maneira a cumprir os principais objetivos da empresa. Percebe-se variados benefícios na constituição desta, porém, a elaboração de um plano estrutural torna-se imprescindível. A fim de complementar os conceitos e características da holding, o tópico a seguir abordará os impasses relacionados ao planejamento sucessório familiar.

2 ASPECTOS CONTÁBEIS RELEVANTES DAS HOLDINGS FAMILIARES

As vantagens da constituição de uma sociedade empresária limitada através dos moldes da *holding* devem ser detalhadas e averiguadas de maneira cautelosa, adicionado como ponto indispensáveis os impactos concernentes aos custos de sua constituição, manutenção, despesas como mão de obra e tributos em contrapontos como os impostos incidentes na sucessão *causa mortis.*

Quando se depara entre a escolha de uma sociedade anônima ou limitada, esta última tem-se como maior frequência, posto os riscos controlados e, inclusive, dado ao fato de impedir que outros (não herdeiros) sejam adicionados ao quadro de sócios por deliberação no contrato social. Adicionando, ademais, o fato da responsabilidade limitada ao percentual de suas quotas sociais e aos diminutos custos de elaboração e de administração se comparado às sociedades anônimas.

Após tais conjunturas do supramencionado parágrafo, faz-se necessário adentrar na escolha do regime tributário entre os possíveis, isto é, lucro real, lucro presumido e simples nacional; conjunturas expressamente importantes para que o planejamento sucessório alcance os fins financeiros e objetivos traçados outrora.

De maneira geral, a tributação através do lucro real exige uma significativa gestão contábil, com base nos princípios da prudência, da entidade e da competência a fim de que se assegure a total e verdadeira escrituração contábil, da qual irá designar e concretizar os recolhimentos fiscais necessários.

Faz-se necessário aduzir que as empresas *holdings*, por decorrência da expressa disposição legal, não podem selecionar o regime simples nacional, estipulado na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, posto que o impedimento abarca as empresas que o capital participe outra pessoa jurídica, com base no art. 3º[1], § 4º, inciso I, do mencionado diploma legislativo. (BRASIL, 2006).

---

[1] Art. 3º Para os efeitos desta Lei Complementar, consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte, a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso, desde que:
I - no caso da microempresa, aufira, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); e
II - no caso de empresa de pequeno porte, aufira, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).
§ 1º Considera-se receita bruta, para fins do disposto no caput deste artigo, o produto da venda de bens e serviços nas operações de conta própria, o preço dos serviços prestados e o resultado nas operações em conta alheia, não incluídas as vendas canceladas e os descontos incondicionais concedidos.
§ 2º No caso de início de atividade no próprio ano-calendário, o limite a que se refere o caput deste artigo será proporcional ao número de meses em que a microempresa ou a empresa de pequeno porte houver exercido atividade, inclusive as frações de meses.
§ 3º O enquadramento do empresário ou da sociedade simples ou empresária como microempresa ou empresa de pequeno porte bem como o seu desenquadramento não implicarão alteração, denúncia ou qualquer restrição em relação a contratos por elas anteriormente firmados.
§ 4º Não poderá se beneficiar do tratamento jurídico diferenciado previsto nesta Lei Complementar, incluído o regime de que trata o art. 12 desta Lei Complementar, para nenhum efeito legal, a pessoa jurídica:
I - de cujo capital participe outra pessoa jurídica.
II - que seja filial, sucursal, agência ou representação, no País, de pessoa jurídica com sede no exterior;
III - de cujo capital participe pessoa física que seja inscrita como empresário ou seja sócia de outra empresa que receba tratamento jurídico diferenciado nos termos desta Lei Complementar, desde que a receita bruta global ultrapasse o limite de que trata o inciso II do caput deste artigo;
IV - cujo titular ou sócio participe com mais de 10% (dez por cento) do capital de outra empresa não beneficiada por esta Lei Complementar, desde que a receita bruta global ultrapasse o limite de que trata o inciso II do caput deste artigo;
V - cujo sócio ou titular seja administrador ou equiparado de outra pessoa jurídica com fins lucrativos, desde que a receita bruta global ultrapasse o limite de que trata o inciso II do caput deste artigo;
VI - constituída sob a forma de cooperativas, salvo as de consumo;
VII - que participe do capital de outra pessoa jurídica;
VIII - que exerça atividade de banco comercial, de investimentos e de desenvolvimento, de caixa econômica, de sociedade de crédito, financiamento e investimento ou de crédito imobiliário, de corretora ou de distribuidora de títulos, valores mobiliários e câmbio, de empresa de arrendamento mercantil, de seguros privados e de capitalização ou de previdência complementar;

É-se indicado, para *holdings* familiares, o regime de tributação lucro presumido, o qual, de acordo com Montoto (2011, p. 82), trata-se de uma definição eminentemente fiscal que possui como premissa a facilitação do recolhimento do Imposto de Renda (IR) e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) pelo administrador.

Com isso, a pessoa jurídica poderá escolher pela tributação do lucro presumido, caso não esteja enquadrada nas empresas obrigadas pela legislação a dar procedência pelo lucro real, respeitando os ditames do art. 14[2] da Lei 9.718 de 27 de novembro de 1998. (BRASIL, 1998).

Outra questão significativa diz respeito a correta eleição da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), que, pode ser utilizado como exemplo o de nº 6462-0/00, que diz respeito à "Gestão de participações societárias – Holding", bem como o de nº 6810-2/02, que aduz sobre "Administração de imóveis próprios e aluguel". Destaca-se que tais CNAEs são estipulados como os mais adequados para a administração patrimonial com fins sociais e sucessórios. (PAROLIN, 2013, p. 38).

Ademais, o uso das ferramentas da contabilidade gerencial[3], área da contabilidade em que busca averiguar as informações contábeis de forma a congregá-las com os ditames da administração, destaca-se o estudo da circunstância da *holding* familiar através das demonstrações financeiras que abordam o Balanço Patrimonial (BP), Demonstração das

---

IX - resultante ou remanescente de cisão ou qualquer outra forma de desmembramento de pessoa jurídica que tenha ocorrido em um dos 5 (cinco) anos-calendário anteriores;
X - constituída sob a forma de sociedade por ações.
XI - cujos titulares ou sócios guardem, cumulativamente, com o contratante do serviço, relação de pessoalidade, subordinação e habitualidade. (BRASIL, 2006).

[2] Art. 14. Estão obrigadas à apuração do lucro real as pessoas jurídicas:
I - cuja receita total no ano-calendário anterior seja superior ao limite de R$ 78.000.000,00 (setenta e oito milhões de reais) ou proporcional ao número de meses do período, quando inferior a 12 (doze) meses;
(Vigência)
II - cujas atividades sejam de bancos comerciais, bancos de investimentos, bancos de desenvolvimento, caixas econômicas, sociedades de crédito, financiamento e investimento, sociedades de crédito imobiliário, sociedades corretoras de títulos, valores mobiliários e câmbio, distribuidoras de títulos e valores mobiliários, empresas de arrendamento mercantil, cooperativas de crédito, empresas de seguros privados e de capitalização e entidades de previdência privada aberta;
III - que tiverem lucros, rendimentos ou ganhos de capital oriundos do exterior;
IV - que, autorizadas pela legislação tributária, usufruam de benefícios fiscais relativos à isenção ou redução do imposto;
V - que, no decorrer do ano-calendário, tenham efetuado pagamento mensal pelo regime de estimativa, na forma do art. 2° da Lei n° 9.430, de 1996;
VI - que explorem as atividades de prestação cumulativa e contínua de serviços de assessoria creditícia, mercadológica, gestão de crédito, seleção e riscos, administração de contas a pagar e a receber, compras de direitos creditórios resultantes de vendas mercantis a prazo ou de prestação de serviços (factoring);
VII - que explorem as atividades de securitização de créditos imobiliários, financeiros e do agronegócio. (BRASIL, 1998).

[3] Se trata de um procedimento que visa mensurar e analisar as informações financeiras e contábeis utilizadas pela gestão da empresa nos trabalhos de planejamento e controle do negócio, assegurando, assim, o uso apropriado dos seus recursos.

Mutações do Patrimônio Líquido (DMPL), Demonstrações de Fluxo de Caixa (DFC) e a Demonstração do Valor Agregado (DVA), sendo algumas opcionais para as sociedades do tipo limitada. (FABRETTI, 2017, p. 124).

Não obstante, a constituição e análise das mencionadas demonstrações contábeis se mostram como uma alternativa eficaz, com um traço de auditoria, para a análise da situação financeira, econômica e fiscal do empreendimento. (FABRETTI, 2017, p. 124). Em outras palavras, aferir o grau de crescimento e desenvoltura da *holding* familiar deve ser feita de maneira extremamente detalhada e minuciosa a fim de que, no momento da sucessão, não existam problemáticas, surpresas ou percalços, de forma que o planejamento almejado atinja sua prioridade: a transferência de titularidade desburocratizada.

3 IMPASSES RELACIONADOS AO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO FAMILIAR

Por definição, a sucessão diz respeito a um processo dinâmico, o qual as funções e tarefas do predecessor e sucessor evoluem de maneira independente e em paralelo, até que se cruzam e se sobrepõem. O objetivo maior da sucessão familiar é de transferir a gestão e a propriedade do negócio para a próxima geração.

As empresas familiares são conhecidas por possuírem recursos diferentes de outros tipos de organizações, resultando a estas, assim, um potencial competitivo que pode ser ameaçado por um processo de sucessão mal elaborado ou planejado de maneira incorreta. É por isso que, em empresas com tais características, o planejamento sucessório é considerado como seu principal problema – iniciando, portanto, bem antes; é necessário atentar-se à governança corporativa. (ROSSI; SILVA, 2017).

Geralmente, o planejamento sucessório é decidido no decorrer do processo de transferência de propriedade, sem muitos preparativos ou embasamentos preparados anteriormente no ato da gestão administrativa. Percebe-se uma visão prática acerca de tal instrumento como uma mera “transferência de bastão”, sem o vislumbre de entraves que serão encarados pela parte dos gestores familiares. (ROSSI; SILVA, 2017).

Não obstante, o planejamento sucessório não se trata de uma abordagem simples, tampouco imediatista; a grande maioria das empresas familiares são descontinuadas por um processo sucessório mal elaborado e não antecipado, sendo resultado de desavenças familiares e problemas encontrados em âmbito gestacional. (ANTUNES JUNIOR, 2017).

É bastante usual deparar-se com problemas de traços sentimentais em empresas familiares, seja pelo fato de que o fundador não aceita sua aposentadoria e, portanto, não

deseja contribuir com o planejamento sucessório; desacordos entre o fundador e seus sucessores em relação à gestão empresarial; e, inclusive, tensões entre os herdeiros pela nomeação do sucessor. (BARBOSA; JESUS, 2015, p. 75).

Ao levar em conta as dificuldades que surgem no planejamento sucessório, deve-se levar em consideração que o objetivo maior é amenizar tais impasses e, sobretudo, apresentar soluções palpáveis para o referido instituto. A sucessão se torna mais viável e suportável quando analisada antecipadamente, planejada de maneira estratégia de acordo com o caso concreto empresarial. Com isso, em âmbito familiar, uma série de orientações devem ser seguidas na sua preparação; questões críticas devem ser tratadas em primeiro lugar na relação família-empresa. (MAGALHÃES, 2017).

Ao passo que tais problemas são localizados, é necessário iniciar planejamentos regulares juntamente dos membros familiares, para que sejam compartilhadas medidas que devem ser tomadas de acordo com o caso. Crucial, inclusive, levantar valores comportamentais que devem ser seguidos pelos interessados durante todo o processo. Ademais, revisões periódicas são necessárias para controlar o que fora planejado, buscando manter uma comunicação fluida entre todos os interessados no processo. (MAGALHÃES, 2017).

Com tudo isso, pode-se deduzir que uma boa dinâmica no planejamento sucessório das empresas familiares é indispensável para a viabilidade do processo e perenidade da companhia. Ter um planejamento estratégico adequado facilita o processo, o qual deve ter como intuito expor os passos concretos a serem seguidos a fim de satisfazer os entes familiares, bem como aumentar os lucros através da organização gestacional e revitalizar a companhia para a geração seguinte. (GERSICK, 2017).

É importante ter em mente que, em empresas cm essas características, não somente a dimensão estratégica do negócio é planejada, como também a dimensão familiar, levando em consideração os objetivos pessoais e familiares de longo prazo, pois, como percebido na prática, os fundadores buscam maximizar, além de suas riquezas, suas vontades pessoais. (GERSICK, 2017).

Faz-se indispensável, sobretudo, iniciar o planejamento sucessório em tempo hábil, de preferência anteriormente à necessidade de transição de gestor, dada à sua complexidade, visto que isso afeta vários fatores não só no espectro familiar, mas sobretudo para a organização em si. A busca por ferramentas facilitadores é indispensável. (MORAES, 2017).

Um dos grandes problemas encontrados no planejamento sucessório de empresas familiares está relacionado ao fato de que os herdeiros não possuem condições necessárias

para assumir a gestão empresarial, uma vez que tais habilidades não são transmitidas por parte do fundador e, portanto, não raro analisa-se a possibilidade de tal encargo ser assumido por profissionais externos, condição não aceita, frequentemente, pelos herdeiros. (NAJJAR, 2011).

Indispensável se torna, nada obstante, que o fundador busque dar início à sucessão através da preparação do sucessor, a fim de evitar entraves em aspectos empresariais e, inclusive, problemas familiares. Dessa maneira, a escolha do futuro gestor é uma das decisões mais importantes feitas, devido à situação atual dos mercados, aumento de competitividade e avanços tecnológicos. (TONDO, 2009).

Uma questão de relevância sobre a preparação do sucessor se relaciona ao momento de sua incorporação na empresa, se esta deve monopolizar o controle do negócio desde o início ou se, ao contrário, este deve obter apoio de outros profissionais. No geral, opta-se por não apenas o fundador esteja no comando, mas que existam pessoas que direcionam a entidade familiar desde a sua fundação; portanto, geralmente o início da sucessão se divide em duas fases – primeiro, adentra-se um gerente não familiar responsável por aconselhar, para que, depois, o sucessor obtenha poder total. (MAGALHÃES, 2017).

Uma das ferramentas mais utilizadas que, mesmo que não resolva os impasses relacionados ao planejamento sucessório de empresas familiares, mas simplifica-os, é um acordo firmado pelos familiares sócios da mesma empresa a fim de regular a organização e a sua gestão, bem como as relações econômicas e profissionais entre a família, o patrimônio e a companhia. (OLIVEIRA, 2015).

O referido instrumento diz respeito a um acordo firmado pelos familiares responsáveis pela companhia a fim de regular a organização e a gestão, bem como as relações econômicas e profissionais entre a família, estando vinculado à sucessão, visto que, com a sua utilização, pretende-se dar continuidade, de maneira eficaz e efetiva, por meio das gerações familiares seguintes. (OLIVEIRA, 2015).

O supracitado protocolo lida com garantir a coesão entre os diferentes membros da família e a continuidade empresarial, de geração em geração, sem considerar a sucessão como um acontecimento, tampouco ação, mas sim como um processo duradouro que envolve membros da família, funcionários e a própria companhia. (CREPALDI, 2017).

Percebe-se que é importante ter em mente que o planejamento sucessório deve ser analisado de maneira preventiva, inclusive, sendo abordado e traçado durante a vida útil da empresa e suas análises em esfera de governança corporativa, tendo em mente não ser um processo simplório, tampouco célere, por consequência dos problemas que se tornam,

sobretudo, mais complexos quando se trata de entidade familiar. A seguir, analisar-se-á como uma holding pode ajudar no planejamento sucessório em empresas familiares.

4 VANTAGENS DA UTILIZAÇÃO DA HOLDING NO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO DE EMPRESAS FAMILIARES

Uma holding que, muitas vezes, diz respeito a uma corporação ou sociedade de responsabilidade limitada, se torna uma estrutura corporativa útil ao passo que as empresas familiares crescem e amadurecem, adicionando diversos segmentos de negócios, bem como diversos membros da família.

Uma companhia familiar pode evoluir a fim de possuir um amplo conjunto de ativos em diversos segmentos diferentes. Em uma estrutura holding, esses diversos ativos e segmentos são organizados como subsidiárias em um único ambiente. Tais subsidiárias são responsáveis pela fabricação de produtos, vendas de bens ou serviços, bem como podem conduzir outros negócios que se tornam conhecidos como empresas operacionais. (CREPALDI, 2017).

As respectivas subsidiárias, ademais, podem deter propriedade intelectual, imóveis, veículos de equipamento ou quaisquer posses de valor que a companhia operadora utilize. Tendo, inclusive, seus próprios conselhos e gerência. (AMARO, 2010, p. 83).

Em uma empresa familiar, os conselheiros da empresa denominada como “empresa-mãe” podem fazer parte dos conselhos de uma ou mais empresas subsidiárias. Uma “empresa-mãe” pode fornecer recursos humanos e outras funções relacionadas ao BackOffice para suas subsidiárias. Sua gerência, todavia, possui o encargo de decidir onde o dinheiro deverá ser investido. De acordo com Moraes (2017):

> A Holding Patrimonial tem como vantagem a possibilidade de proteção do patrimônio quanto à execução de credores. Isso ocorre pois, após constituída, a Holding Patrimonial permite que sejam os bens integralizados em uma sociedade, de forma a garantir que execuções restrinjam-se à pessoa física do sócio, não atingindo o patrimônio da sociedade

Para muitas empresas familiares, quando se percebe uma geração de crescimento, diversificação e uma base de ativos e acionistas em expansão, começa-se a analisar a necessidade de uma nova estrutura. Ao passo em que tais companhias passam por gerações, o negócio principal evolui a fim de acompanhar as mudanças do mercado, portanto, geralmente, tais famílias buscam vender uma parte de um núcleo específico a fim de reinvestir no negócio. (GERSICK, 2017).

O resultado disso é que as companhias familiares absorvem um amplo conjunto de ativos que, muitas vezes, incluem imóveis, investimentos passivos e investimentos minoritários em operações. Uma estrutura holding, por sua vez, permite que uma família puxe todos os ativos díspares por meio de uma governança corporativa comum, com um grupo ou conselho supervisionando todo o portfólio de alocação e estratégia de ativos. Aponta-se a definição de governança corporativa pelo designada pelo IBGC (2017):

> O sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas. As boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum.

De acordo com estudos, diversos proprietários e consultores de empresas familiares dizem que um modelo de holding pode ser uma chave para manter o ente familiar e empresarial juntos pelas futuras gerações. Algumas vezes, as empresas familiares tendem a continuar com uma estrutura, mesmo que se saiba ser obsoleta, portanto, quando o negócio atinge um certo tamanho, faz-se necessário dar mais atenção à governança corporativa e, consequentemente, avaliar a importância de uma holding. Conforme Kingnel, Longo e Phebo (2014, p. 11):

> Governança eficaz é a chave do sucesso da empresa familiar. Seus mecanismos otimizam a inter-relação das três dimensões, e a sua articulação conjunta no processo de sucessão empresarial pode contribuir para a longevidade da organização, para a sua profissionalização e para o entendimento do papel da família diante da nova empresa que surge, de pai para filho.

De acordo com Oliveira (2018), a maior vantagem da holding é de fornecer maior transparência nas entidades operacionais para gerentes, credores, membros da comunidade e acionistas. Não obstante, a estrutura pode promover a consistência dos valores e políticas familiares em todas as propriedades, podendo impor políticas comuns, como a análise de desempenho.

As holdings, de maneira geral, possuem uma maior força financeira para obter empréstimos e taxas de juros mais baixas do que negócios operacionais, podendo esta, outrossim, distribuir os fundos para suas subsidiárias, ofertando um mecanismo eficiente de planejamento financeiro e de transição de ativos. (RODRIGUES; GUIMARÃES, 2015).

Outrossim, caso um membro da família possua uma ideia focada em oportunidades novas de negócios ou até mesmo emergentes, uma holding pode atuar de capital a amenizar o

risco, visto que, como as empresas operacionais são entidades separadas, há menos risco em investir em startups, por exemplo, ou outros empreendimentos que oferecem um maior nível de alavancagem por serem mais inovadoras. (MAGALHÃES, 2017).

Percebe-se, portanto, características e vantagens relacionadas ao instituto da holding que tem como intuito beneficiar empresas que se encontram em situações emergentes que tocam diretamente ou indiretamente sua governança corporativa, visto que essa influencia em todos os aspectos basilares de uma companhia.

É necessário levar em consideração dois pontos: primeiro, o planejamento sucessório, como já fora afirmado na presente análise, trata-se de um instrumento complexo, demorado e que exige, por conseguinte, um planejamento muito bem traçado dos profissionais atrelados ao serviço, bem como àqueles que buscam tal instrumento, no caso, famílias. Depois, que a governança corporativa apresenta uma base que facilita a construção da respectiva ferramenta citada.

Posto isto, as vantagens relacionadas à holding devem ser vistas em um ambiente muito maior, e não somente nas citadas, como transparência, uma seguridade maior financeira e reorganização familiar; aqui, observa-se um instrumento que busca tocar o corpo totalitário governamental, capaz, inclusive, se solucionar problemas levantados outrora.

CONCLUSÃO

Sabe-se que as empresas familiares são em grande quantidade não só no Brasil, mas no mundo inteiro e, portanto, carecem de um olhar diferenciado no espectro doutrinário a fim de que possam ser apresentadas possibilidades que permitam atender às necessidades de empreendimentos com tais características apresentadas no presente artigo.

Com isso, o planejamento sucessório por intermédio da holding em ambientes familiares pode auxiliar tais famílias a direcionar sua sucessão de maneira segura, consistente e, sobretudo, de uma forma que se possa utilizar o ordenamento jurídico brasileiro de maneira mais inovadora, favorecendo a companhia e a entidade familiar, e evitando entraves corriqueiramente comuns em situações como essas, como desavenças familiares, não respeito às hierarquias corporativas e a consequente não continuidade das empresas.

Mesmo que os benefícios tributários sejam deveras atraentes, não são o único objetivo de quem busca a alternativa do instituto da holding – as intenções atendem as perspectivas econômicas como o todo, familiares, sociais, trabalhistas e administrativas, buscando uma

solução que possa abranger uma reestruturação corporativa completa que, muitas vezes, encontra-se obsoleta.

Nesta toada, mostra-se inequívoco que as vantagens relacionadas à holding são necessárias em empresas familiares que buscam um maior respaldo tanto em sua governança corporativa, mas, sobretudo, em situações que exigem um planejamento sucessório adequado e seguro. Faz-se necessário lembrar que, a holding, tem como característica tocar na desenvoltura total de uma companhia e, portanto, modificando-a para um ambiente mais inovador e futurístico.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Maria Amália de F. Pereira; ROSA, Maria Virgínia Couto. **Apontamentos de Metodologia para Ciência e Técnicas de Redação Científica.** Porto Alegre: Sérgio Fabris Editor, 2011.

AMARO, Luciano. **Direito tributário brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2010.

ANTUNES JUNIOR, Antonio Carlos. **Planejamento Sucessório**: como fazer?. São Paulo: Digital Books Editora, 2017.

BARBOSA, João Eutálio Anchieta; JESUS, José Lauri Bueno de. Holding: uma alternativa de planejamento tributário e sucessório. **Revista de Administração e Contabilidade**, São Paulo, v. 14, n. 27, p. 71-96, jan. 2015. Disponível em: https://core.ac.uk/download/pdf/229768647.pdf. Acesso em: 18 dez. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976.** Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Brasília, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm. Acesso em: 15 dez. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.718, de 27 de novembro de 1998**. Altera A Legislação Tributária Federal. Brasília, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9718.htm. Acesso em: 25 abr. 2022.

BRASIL. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis no 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, da Lei no 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar no 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis no 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em: 20 de abr. 2022.

COELHO, Fabio Ulhôa. **Curso de Direito Empresarial**: direito de empresa. São Paulo. Saraiva, 2016.

COMPARATO, Fábio Konder; SALOMÃO FILHO, Calixto. **O poder de Controle na Sociedade Anônima.** Rio de Janeiro: Forense, 2015.

CREPALDI, Silvio. **Planejamento Tributário**. São Paulo: Saraiva, 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Código Civil**: Anotado. São Paulo: Saraiva, 2014.

FABRETTI, Láudio Camargo. **Simples nacional, Estatuto Nacional das Microempresas, ME e das Empresas de Pequeno Porte, EPP; regime tributário simplificado; lei complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006; lei complementar nº 127, de 14 de agosto de 2007**. São Paulo: Atlas, 2017.

GERSICK, Kelin. **De geração para geração**: ciclos de vida das empresas familiares familiares. Rio de Janeiro: Alta Books, 2017.

IBGC, Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. **Governança Corporativa**. 2017. Disponível em: http://www.ibgc.org.br/index.php/governanca/governanca-corporativa. Acesso em: 19 dez. 2020.

MAGALHÃES, Giovani. **O Princípio da Tipicidade Societária**: Bases iniciais do planejamento societário. Revista de Direito Empresarial, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p.81- 90, maio 2014. Disponível em: https://pt.scribd.com/document/298205636/Principio- Da-Tipicidade-Societaria. Acesso em: 16 dez. 2020.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. **Blindagem patrimonial e planejamento jurídico**. São Paulo: Atlas, 2013.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. **Holding Familiar e suas planejamento jurídico e econômico do patrimônio e da sucessão familiar**. São Paulo: Atlas, 2017.

MONTOTO, Eugenio. **Contabilidade Geral Esquematizado**. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

MORAES, Pedro Felipe de Matos. **Holding Patrimonial**. 2017. Disponível em https://moraespf.jusbrasil.com.br/artigos/148264787/holding-patrimonial. Acesso em: 14 dez. 2020.

NAJJAR, Eduardo. **Empresa Familiar**: Construindo Equipes Vencedoras na Família Empresária. São Paulo: Integrare, 2011.

NOLASCO, Alexande Linares. Aspectos práticos da dissolução parcial da sociedade limitada segundo a jurisprudência do STJ. In: CIAMPOLINI NETO, Cesar; WARD JUNIOR, Walfrido Jorge. **O direito de empresa nos tribunais brasileiros**. São Paulo: Quartier Latin, 2010. p. 325-392.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Holding, administração corporativa e unidade estratégica de negócio: uma abordagem prática**. São Paulo: Atlas, 2015.

OLIVEIRA, Moisés M. **Planejamento sucessório e a estruturação do patrimônio em holding familiar**. 2018. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2018-mai-15/moises-oliveira-planejamento-sucessorio-holding-familiar. Acesso em: 15 dez. 2020.

PAROLIN, Marcos Cesar Pavani. **Teoria e Prática de Direito Tributário - Os Tributos em Espécie no Brasil**. Habermann, Leme: 2013.

RODRIGUES, Vinicius dos Santos; GUIMARÃES, Bruna. **Planejamento Sucessório na Holding Familiar**: um estudo a partir do sistema jurídico brasileiro. um estudo a partir do sistema jurídico brasileiro. 2015. Disponível em: http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/5955/1/Vinicius%20dos%20Santos%20Rodrigues.pdf. Acesso em: 17 dez. 2020.

ROSSI, Alexandre Alves; SILVA, Fabio Pereira da. **Holding familiar**. São Paulo: Trevisan, 2017.

TONDO, Cláudia. **Protocolos familiares e acordos de acionistas**: ferramentas para a Continuidade da Empresa Familiar. Porto Alegre: Sulina, 2009.