



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
CURSO DE DIREITO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

**PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO E TRIBUTÁRIO NO AGRONEGÓCIO**  
OS BENEFÍCIOS DA *HOLDING* NA GESTÃO DA EMPRESA FAMILIAR RURAL

ORIENTANDA: THAÍS CALIXTO DE ALMEIDA  
ORIENTADOR: PROF. DR. FAUSTO MENDANHA GONZAGA

GOIÂNIA-GO  
2023

THAÍS CALIXTO DE ALMEIDA

**PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO E TRIBUTÁRIO NO AGRONEGÓCIO**  
OS BENEFÍCIOS DA *HOLDING* NA GESTÃO DA EMPRESA FAMILIAR RURAL

Artigo Jurídico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).  
Prof. Orientador: Dr. Fausto Mendanha Gonzaga.

GOIÂNIA-GO  
2023

THAÍS CALIXTO DE ALMEIDA

**PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO E TRIBUTÁRIO NO AGRONEGÓCIO**  
OS BENEFÍCIOS DA *HOLDING* NA GESTÃO DA EMPRESA FAMILIAR RURAL

Data da Defesa: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador (a): Prof. Dr. Fausto Mendanha Gonzaga Nota

---

Examinadora Convidada: Prof. (a): Gabriela Pugliesi Furtado Calaça Nota

**PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO E TRIBUTÁRIO NO AGRONEGÓCIO**  
OS BENEFÍCIOS DA *HOLDING* NA GESTÃO DA EMPRESA FAMILIAR RURAL

**Thaís Calixto de Almeida**

i1

**Resumo**

O presente trabalho teve como fundamento demonstrar que a utilização da *holding* familiar, enquanto instrumento de planejamento sucessório e tributário, se traduz em vantagens para a preservação patrimonial da empresa rural. Para tanto, utilizou-se a técnica da pesquisa bibliográfica, a fim de analisar a *holding* familiar rural como instrumento de planejamento e otimização da gestão da empresa rural, perpassando pelos aspectos sucessórios, tributários e societários do instituto. Visando analisar como proteger o patrimônio do produtor rural, de modo a evitar os conflitos familiares, a elevada carga tributária, bem como o risco de falência dos negócios rurais devido à ausência da continuidade da administração nos ideais fundados pelo fundador da empresa.

**Palavras-chave:** Empresa Rural Familiar. Sucessão. Gestão. Holding. Sociedade.

---



## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	6
1.A EMPRESA RURAL COMO EMPRESA FAMILIAR.....	7
2.A IMPORTÂNCIA DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO PARA A EMPRESA RURAL FAMILIAR.....	8
3.ASPECTOS CONCEITUAIS DA <i>HOLDING</i> .....	11
4. GESTÃO DA EMPRESA RURAL FAMILIAR POR INTERMÉDIO DA <i>HOLDING</i> .....	13
CONCLUSÃO.....	15
REFERÊNCIAS.....	17

## INTRODUÇÃO

O agronegócio brasileiro foi responsável por 25,5% do PIB do país em 2022, conforme estimativa calculada pelo Cepea (Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada), da Esalq/USP, em parceria com a CNA (Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil), sendo o propulsor da economia no Brasil.

Segundo dados do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, a agricultura familiar no Brasil corresponde a 77% dos estabelecimentos agrícolas do país. As atividades agroindustriais são, em sua maioria, geridas por empresas familiares, o que constitui uma gama de desafios na gestão financeira, organização patrimonial e sucessória das empresas rurais.

Informações da Fundação Getúlio Vargas apontam que 70% das empresas rurais de porte menor não chegam à segunda geração das famílias. Os dados foram obtidos no Grupo de Estudos de Empresas Familiares, que afirma também que menos de 10% chegam à terceira geração. Entre os motivos para a consolidação desse quadro estão a ausência de organização tributária e sucessória.

Nesse cenário, um sério problema que afeta as empresas familiares refere-se à sobrevivência após a sucessão diretiva desses empreendimentos. Atualmente, o dilema enfrentado reside no conservadorismo dos fundadores e dirigentes frente à necessidade imposta pela economia globalizada de realização de planejamento sucessório (CASTRO, 2016). No entendimento de Mamede e Mamede (2021), há expectativa de que a sobrevivência pós-sucessão aumente na medida em que dirigentes mais preparados passem a adotar modernos modelos de governança.

Por isso, visando estudar formas de manter as empresas rurais em pleno funcionamento, o presente trabalho analisou o uso eficiente dos recursos disponíveis nas normas brasileiras para tornar duradoura a administração patrimonial exercida pelo produtor rural titular da herança, a fim de assegurar a manutenção às gerações futuras.

Para tanto, o trabalho analisou a *holding* familiar como instrumento de planejamento e otimização da gestão da empresa rural, perpassando pelos aspectos sucessórios, tributários e societários do instituto, a fim de proteger o patrimônio do produtor rural, utilizando como método de pesquisa a revisão bibliográfica.

## 1. A EMPRESA RURAL COMO EMPRESA FAMILIAR

Para a compreensão dos desafios para a gestão e manutenção das empresas no agronegócio, faz-se necessário entender o que são as empresas rurais familiares e como se organizam.

A empresa rural possui conceituação descrita na Lei nº 4.504/64, Art. 4º,VI:

Empresa rural é o empreendimento de pessoa física ou jurídica, pública ou privada, que explore econômica ou racionalmente imóvel rural, dentro de condição de rendimento econômico, da região em que se situe e que explore área mínima agricultável do imóvel segundo padrões fixados, pública e previamente, pelo Poder Executivo. Para esse fim, equiparam-se às áreas cultivadas, as pastagens, as matas naturais e artificiais e as áreas ocupadas com benfeitorias.

Dowich (2013, p. 7), descreve a empresa familiar como uma “organização na qual as decisões acerca da propriedade e gestão estão sob a influência de relações familiares”

Na percepção de outros autores, a empresa familiar pode ser conceituada da seguinte forma:

[...] família unida por vínculos decorrentes do patrimônio e do legado, capaz de se comprometer com o desafio de agregar valor para as próximas gerações, baseando-se nos princípios que norteiam a família saudável. Seus membros são capazes de distinguir as esferas da família, do patrimônio e da empresa, agindo de acordo com tal distinção. O processo de evolução da família empresária prevê o planejamento da sucessão e da continuidade. (PASSOS, 2006, p. 26)

A empresa familiar é formada por duas instituições complexas e vitais ao homem — a família e a organização — e isso traz consigo um grave conflito de papéis, que assume seu ápice no processo sucessório e que pode determinar a estabilidade, expansão ou declínio do empreendimento, por envolver delicados e intrincados processos psicodinâmicos entre pai presidente e filho-sucessor (CAMPOS; MAZZILLI, 1998 apud DOWICH, 2013, p. 7).

Lodi, em sua obra *A Empresa familiar* (1986), cita algumas características relativas à empresa familiar:

São elas: a lealdade dos empregados, a reputação do sobrenome, a sucessão familiar, a estrutura quanto aos conselhos, dirigentes e acionistas quanto aos processos, decisões mais rápidas, grupo familiar quanto a influencia no mercado e a geração familiar permitindo a continuidade do sobrenome e os valores da organização. Entretanto, não podemos esquecer de citar as fraquezas que encontramos entre eles: conflitos entre empresa e família, uso indevido dos recursos, falta de planejamento estratégico, resistência às mudanças internas e externas e emprego por favoritismo ou



parentesco. Portanto, o desafio inerente consiste em maximizar as potencialidades e minimizar os pontos a melhorar.(grifei) (Lodi, 1986, p. 15)

As empresas agrícolas têm origem, na sua maioria, da evolução de propriedades de famílias rurais com extensões de terra cultivadas, passadas de geração a geração. A representatividade das fazendas familiares no conjunto de estabelecimentos rurais, em diversos países do mundo, já seria motivo suficiente para que a sucessão geracional fosse considerada um aspecto fundamental para a sustentabilidade da atividade rural (CAMPOS; MAZZILLI, 1998 apud Lobley e Baker, 2012).

Um dos objetivos básicos das famílias proprietárias de fazendas é a transmissão, para a geração seguinte, de um empreendimento sólido, que propicie sustento e ofereça boas perspectivas (CAIXETA; Camila de Miranda, 2018 apud Gasson e Errington, 1993)

Historicamente, as fazendas familiares são a unidade de produção predominante no meio rural. O avanço da tecnologia disponível permite maiores ganhos de escala e redução nos custos produtivos, o que favorece o surgimento de fazendas maiores, administradas à maneira de empreendimentos industriais. De fato, isso é o que tem ocorrido em diversos países importantes no setor, como os Estados Unidos, a Argentina e o Brasil (OLIVEIRA, Walber Machado; FILHO, José Eustáquio Ribeiro apud Chaddad, 2016; MacDonald, 2014).

Para que as empresas familiares atinjam o crescimento esperado, faz-se necessária a efetivação de um planejamento sucessório estratégico, a fim de permitir que alcancem certa maturidade, estabilidade e operem em plena capacidade, sem que entrem na fase do declínio.

## **2. A IMPORTÂNCIA DO PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO PARA A EMPRESA RURAL FAMILIAR**

A morte é considerada como algo que tende a pôr fim a tudo, conforme a afirmação dos autores Gladston Mamede e Eduarda Cotta Mamede (MAMEDE; MAMEDE, 2015, p.2). Nas empresas agroindustriais que são, em sua maioria, geridas por empresas familiares, a sobrevivência do negócio após a morte do fundador e a consequente sucessão diretiva apresenta-se como um desafio.

Durante a vida muitos são os bens angariados ao patrimônio, os quais, com a morte, são transmitidos aos herdeiros, a quem cabe a administração do acervo deixado pelo *de cuius*.

A respeito do evento gerado com a *saisine* surgem muitas indagações, como quem irá receber a herança, o responsável por desempenhar as atribuições do inventariante e a possibilidade de alienar sua cota hereditária, dentre outros.

No direito brasileiro, o processo sucessório está regulamento pela Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002, a qual instituiu o Código Civil Brasileiro, estabelecendo o conjunto de normas para a transferência do patrimônio aos herdeiros, sendo adotados os modelos de sucessão legítima e de sucessão testamentária (BRASIL, 2002).

O processo de sucessão implica na mudança do tomador de decisão e é um dos principais geradores de tensões nas empresas familiares. Dito isso, para que a sucessão ocorra com relativo sucesso e, conseqüentemente, para que a empresa familiar aumente suas chances de sobrevivência após a sucessão, é preciso que haja um planejamento sucessório.

Destaca-se que, apesar de existirem regras gerais, o modelo de processo sucessório nas empresas familiares não é único e depende da configuração de cada empresa.

Dessa forma, Mamede e Mamede (2017) afirmam que não considerar a necessidade de preparar a sucessão constitui uma falha recorrente, além de ser bastante oneroso às empresas. Ainda para os autores, mudanças repentinas de comando podem gerar efeitos negativos e comprometer a sobrevivência das organizações.

Um processo de sucessão planejado deve considerar a inclusão dos possíveis sucessores na estrutura no tempo devido, visto que, assim, poderão vivenciar a empresa na prática e desenvolverão as competências necessárias. Ao contrário, eles também podem ser preparados para ocupar apenas posição de sócios atuantes, mas que delegam a responsabilidade de gestão das operações a um gestor profissional. Inclui-se, ainda, a necessidade de definição sobre a configuração empresarial que melhor atenderá ao processo sucessório e a busca por apoio de profissionais experientes e competentes (OLIVEIRA, 2015).

Compreender a sucessão como um processo é aspecto essencial (Lodi, 1978). Entendê-lo permite estruturar o processo sucessório, dividindo-o em diversas etapas, que se iniciam pela análise e identificação de um sucessor em potencial, passam pela preparação para a gestão e culminam na transferência da propriedade do negócio. Portanto, o reconhecimento de que a sucessão familiar é um processo enseja a necessidade de seu planejamento (OLIVEIRA, Walber Machado; FILHO, José Eustáquio Ribeiro apud WARD, 1987; SHARMA, 2006)

Ainda na etapa inicial de um processo sucessório, especificamente no setor agropecuário, é necessário considerar a dinâmica atual do agronegócio. Predominantes, as fazendas familiares têm ficado maiores e mais especializadas, o que demonstra a tendência de que produzirão para mercados mais qualificados, e lançarão mão de novas tecnologias. Por isso, o acordo de transferência de um negócio para a geração seguinte deve ocorrer no contexto de um “plano estratégico” para a fazenda (OLIVEIRA, Walber Machado; FILHO, José Eustáquio Ribeiro apud HOFSTRAND, 1998).

Tal plano estratégico estabelecerá diretrizes que visem antecipar as tendências do negócio e preparar a empresa para atender às exigências do futuro. Adoção de novas tecnologias, certificações de processos produtivos e de produtos, atendimento de novos requisitos quanto à rastreabilidade e à qualidade dos produtos, comprovação de respeito aos trabalhadores e incentivo à melhoria de sua condição e de seu preparo, cuidados com o meio ambiente, dentre outros, poderiam ser citados como fatores que já constituem preocupações ou tendências da atividade agropecuária moderna (Oliveira e Filho, 2018)

A ausência de planejamento sucessório aliada à alta taxa tributária, esta inerente ao processo sucessório disposto nas normas brasileiras, somadas à morosidade do procedimento de inventário e partilha regidos pelo Direito das Sucessões e, não raro, as disputas entre os herdeiros, muitas vezes levam à falência de empresas bem-sucedidas após o falecimento de seu fundador.

Como leciona TEIXEIRA, João Alberto Borges:

*É neste período turbulento que muitas fazendas produtivas, deixam de produzir ou são invadidas, quer pela dificuldade de acordo entre os herdeiros, quer pelo próprio procedimento legal para divisão da herança ou a atividade empresarial rural que não pode ser paralisada. Em razão disso, a solução mais eficaz tem sido o planejamento sucessório, com a criação de holdings familiares. O fundador tem visão de perpetuidade do seu empreendimento,*

*mas é sabido que para obter êxito deve-se traçar um plano firme e bem alinhado, capaz de profissionalizar ainda mais as atividades rurais desenvolvidas até então.* (TEIXEIRA, João Alberto Borges, 2007, p. 30)

Duarte e Oliveira, 2018, apregoam que:

É aconselhado realizar a sucessão enquanto o fundador ainda vive, tanto para preparar os sucessores, de tal modo que os laços sanguíneos não interfiram nas obrigações da empresa e nem atrapalhem o relacionamento familiar. Sendo assim, é importante primeiramente escolher o modelo de sucessão que será implantado na empresa, para posteriormente iniciar o planejamento do processo sucessório. (OLIVEIRA, Walber Machado; FILHO, José Eustáquio Ribeiro, 2018, p. 15)

Nesse sentido, argumenta-se que o planejamento sucessório é viável enquanto o fundador da empresa ainda vive, pois ninguém melhor que este para definir questões importantes quanto ao seguimento e administração da empresa.

A empresa familiar que desenvolve atividades agronegóciadas tem outros desafios a serem superados, como Teixeira aborda em sua obra sobre *holding* familiar:

*Como a atividade rural é substancialmente explorada pela própria pessoa física e em seu nome, permitiu ao produtor um aumento e acúmulo de patrimônio em nome próprio, não obtendo nenhum mecanismo de proteção a esse patrimônio, todos considerados como bens particulares, os quais respondem em sua totalidade por qualquer obrigação contraída.* (TEIXEIRA, João Alberto Borges. *Holding Familiar: Tipo societário e seu regime de tributação*. Holding Familiar & Proteção Patrimonial, São Paulo, 2007, p. 30)

Existem diversas maneiras de realizar um planejamento sucessório e tributário efetivo para a empresa rural familiar. A constituição de *holdings* familiares é uma das formas celeres de implementar e executar o disposto no planejamento sucessório.

### 3. ASPECTOS CONCEITUAIS DA HOLDING

A *holding*, segundo o dicionário, é uma empresa que detém a posse majoritária de ações de outras empresas, geralmente denominadas subsidiárias, centralizando o controle sobre elas (de modo geral a *holding* não produz bens e serviços, destinando-se apenas ao controle de suas subsidiárias). Dessa forma, a *holding* é uma pessoa jurídica controladora, que receberá em seu nome todos os bens de seus sócios, que passarão a deter somente de quotas ou ações.

MAMEDE e MAMEDE (2021) destacam que a “holding serve para designar sociedades que atuam como titulares de bens e direitos, o que pode incluir

bens imóveis, bens moveis, participações societárias, propriedade industrial (patente, marca, etc), investimentos financeiro, entre outros”.

Sobre esse tema, Bergamini (2009, p. 51) leciona:

*É utilizada como forma de proteção patrimonial. Esta aplicação decorre dos riscos e custos elevados de se ter um patrimônio substancial em nome de pessoas físicas. Assim, cria-se uma pessoa jurídica controladora de patrimônio e denominada Holding Patrimonial, em cujo nome constarão as expressões “empreendimentos”, “participações” ou “comercial Ltda”. Esta empresa recebe todos os bens de seus sócios, os quais passam a deter apenas quotas da empresa, sendo ela normalmente constituída sob a forma de uma sociedade limitada. (Bergamini, 2009, p. 51)*

Existem diferentes tipos de holding, sendo elas: pura, mista, patrimonial, administrativa, de participação e familiar. A *holding* familiar é uma configuração de negócio que atua exclusivamente na gestão de bens próprios e por gestores da mesma família. Nesse sentido, o grupo familiar pode gerenciar um ou mais negócios, todos vinculados à mesma família.

Bergamini (2009) frisa que para constituição da *holding* é necessário observar a natureza da empresa e escolher o melhor tipo societário que nela se enquadra. Após essa escolha, parte-se para a subscrição e integralização do capital social, tendo o contrato ou estatuto social devidamente registrado. Considerando o que afirma Mamede e Mamede (2017), a holding pode ser instituída em qualquer tipo societário, podendo ser sociedade simples ou empresária, o que fica a cargo da análise de um especialista, pois é preciso analisar cada empresa de forma individualizada.

#### **4. GESTÃO DA EMPRESA RURAL FAMILIAR POR INTERMÉDIO DA HOLDING RURAL**

A constituição desse tipo empresarial para gestão de patrimônio pode trazer as seguintes vantagens: proteção patrimonial, planejamento sucessório, facilitação da gestão, eficiência tributária, atuação dos sócios como procuradores de todas as empresas do grupo empresarial junto a órgãos de governo, entidades de classe e, principalmente, instituições financeiras, reforçando o poder da empresa de barganha e a própria imagem. Ademais, a conta jurídica pode facilitar o acesso a linhas de crédito e financiamentos específicos para o setor agropecuário, além de permitir a

participação em licitações e parcerias comerciais com empresas que exijam uma estrutura empresarial formal.

A proteção patrimonial mitiga os riscos da atividade empresarial, pois esses poderão ser segregados e alocados em nome da pessoa jurídica, com menor possibilidade dos bens particulares virem a responder por alguma dívida, passivo ou contingente proveniente dessa atividade.

O planejamento sucessório, com a utilização da *holding* rural como intermediadora da transferência em vida dos bens da família, possibilita a formatação de um plano que permite ao produtor realizar a integralização dos bens de uma só vez ou de forma programada por etapas aos herdeiros. Dessa forma, a *holding* também permite que a transferência das ações ou quotas possa ser também programada por etapas, devidamente acompanhada da imposição de cláusulas do direito real de usufruto vitalício em favor do produtor rural e de previsões restritivas de incomunicabilidade, impenhorabilidade, inalienabilidade e reversão em face dos filhos, além de poder acrescentar cláusulas relativas à gestão e aos princípios da empresa. Nesses casos, a sucessão é feita com o menor impacto possível, gerando ganho de eficiência que resulta num custo financeiro mais factível de ser assumido pela família do *de cujus*, considerando que é economicamente vantajoso quando comparado aos tributos cobrados dentro de um procedimento normal de inventário em que os custos devem ser pagos à vista e em bases de cálculos maiores. Além disso, auxilia na organização da administração empresarial.

Há a preservação do patrimônio no tempo e entre gerações, pois, a constituição de uma *holding*, por se tratar de uma pessoa jurídica, torna possível a prevenção em relação a eventos futuros inerentes e próprios das pessoas físicas, como falecimento, separação conjugal e incapacidade civil dos sócios, que normalmente acarretam efeitos negativos com a partilha de bens e a troca involuntária dos responsáveis pela administração, gerando impacto no patrimônio. (Bonnacorsi, 2023)

As decisões dentro da família poderão ser tomadas de forma colegiada com a participação de todos ou por maioria dentro de instâncias formais. Será possível criar estruturas de governança dentro da *holding* para administração dos bens familiares, com utilização de ferramentas jurídicas como o acordo de sócios, protocolo de família, conselho de administração, diretoria e conselho fiscal.

MAMEDE e MAMEDE (2015) trazem o seguinte conceito:

Com a constituição de uma *holding* familiar, nomeadamente uma sociedade de participações, todos os herdeiros, junto com seus pais, são colocados na mesma condição: são todos sócios. A receita da sociedade é composta exclusivamente pela distribuição de lucros e juros sobre o capital próprio, pagos pelas sociedades nas quais tem participações. (MAMEDE;MAMEDE, 2015, p.134).

A *holding* familiar rural também pode gerar ganhos de eficiência tributária, com a possibilidade de se enquadrar a pessoa jurídica num regime de tributação menor que a pessoa física e montar um planejamento tributário entre a relação da *holding* rural e o produtor rural. De um lado, a holding rural pode vir a ter receita com a locação, parceria ou arrendamento dos seus bens para o produtor rural que continua a explorar a atividade rural, fazendo com que essa renda gerada possa ser distribuída entre os sócios da *holding*. De outro lado, temos o produtor rural que poderá utilizar esses custos da locação, parceria ou arrendamento como despesa da atividade rural que será deduzida das receitas tributáveis auferidas. (Bonnacorsi, 2023)

Existem dois termos que merecem atenção ao falarmos sobre o Planejamento Tributário: evasão e elisão fiscal. A evasão fiscal diz respeito à redução de carga tributária de maneira ilícita. Já a elisão fiscal é um dos objetivos do planejamento tributário, ou seja, a busca da redução da carga tributária por meios legais. *Holdings* familiares rurais são constituídas na forma de elisão fiscal.

Sobre os impostos, a *holding* familiar pode ter a carga tributária reduzida e, com isso, o lucro se torna maior. Além disso, os dividendos distribuídos entre os sócios estão isentos de imposto de renda. Um outro exemplo benéfico é a tributação dos rendimentos provenientes de aluguéis, que na pessoa física são tributados a uma alíquota de 27,5%, na holding optante pelo sistema de apuração com base no lucro presumido a carga tributária total (IR + CSL + PIS/COFINS) será de aproximadamente 11,33%, vide tabela do IRPF. A tributação pode ser pelos regimes de lucro real, presumido ou arbitrado.

*[...] a holding pode se tornar um polo para a consolidação de posturas uniformes, definidas em conformidade com as melhores práticas tributárias, não só visando a economia no recolhimento de impostos, taxas e contribuições, mas também evitando a verificação de erros e os respectivos prejuízos que podem causar ao caixa. (MAMEDE; MAMEDE, 2017, p. 105)*

Existem outras vantagens e desvantagens tributárias que devem ser analisadas individualmente, pois cada empresa rural possui seu próprio ramo específico de atuação, bens móveis e imóveis que devem ser quantificados e outras peculiaridades a serem verificadas, portanto, tal análise deve ser individualizada para melhor adequação fiscal.

Ao analisar as características da *holding* familiar, MAMEDE e MAMEDE (2021) explicam que *holding* não é apenas um instrumento para conservação e proteção do patrimônio familiar, mas também serve à condução otimizada dos negócios, de forma que se utilizado conforme os interesses dos sócios pode ser um valioso instrumento para expansão, concentração e diversificação dos negócios.

## CONCLUSÃO

O presente artigo analisou as vantagens da gestão de uma empresa familiar rural por intermédio da constituição uma *holding*. Conforme descrito no texto, a maioria das empresas rurais são geridas por instituições familiares, o que torna a continuidade do negócio um desafio. A utilização da *holding* familiar, enquanto instrumento de planejamento sucessório e tributário, se traduz em benefícios para a preservação da boa gestão empresarial e manutenção do patrimônio da empresa rural.

A *holding*, no caso de uma atividade familiar, é uma pessoa jurídica em que são sócios os membros da família, os bens do produtor são transferidos para a empresa e essa, portanto, passa a ser a dona do patrimônio familiar.

As vantagens da utilização dessa estrutura societária são muito interessantes, como: isolamento do patrimônio na pessoa jurídica, benefícios tributários, principalmente no que diz respeito ao recebimento de aluguéis ou arrendamentos dos imóveis da família, organização e economia no momento da sucessão, possibilidade de inclusão de cláusulas que facilitam a gestão e a manutenção da empresa rural, disposição acerca da direção do negócio e regência dos processos.

Além disso, a criação dessa pessoa jurídica (*holding*), que controla o patrimônio do produtor, pode ser associada a outras estratégias de organização familiar, como as cláusulas de incomunicabilidade e de usufruto, a um protocolo familiar ou



acordo de sócios, em que a família pode definir os critérios pelos quais o negócio será administrado e outras regras específicas, como a transferência de cotas e patrimônio, a depender da situação vivenciada pela família. São diversos os pontos positivos, desde que a estrutura seja planejada e implementada da maneira correta.

Dessa forma, conclui-se que a *holding* é um mecanismo alternativo célere, lícito e eficaz, no que tange ao planejamento sucessório e tributário ligado ao agronegócio, traduzindo-se em uma possibilidade de organização para a gestão e perenidade das empresas familiares rurais.

## REFERÊNCIAS

Agricultura Familiar, Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. **GOV.BR**, São Paulo, 25 de maio de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/agricultura/pt-br/assuntos/agricultura-familiar/agricultura-familiar-1>. Acesso em: 22 de set. de 2022

BERNHOEFT, R. **Como criar, manter e sair de uma sociedade familiar**. São Paulo: Ed. SENAC, 1996

BERGAMINI, Adolpho. **Constituição de empresa Holding Patrimonial, como forma de redução de carga tributária da pessoa física, planejamento sucessório e retorno de capital sob a forma de lucros e dividendos, sem tributação**. Revista Jus Vigilantibus, 2009.

**Código Civil, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. 1ª edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002

BONACCORSI, Matheus. Holding Rural: quais as vantagens? **Mbempresarial**, 2023. Disponível em: <https://www.mbempresarial.com.br/project/holding-rural-quais-as-vantagens/>. Acesso em: 20 de setembro de 2023.

BURANELLO, Renato. **Manual do Direito do Agronegócio**. São Paulo: Saraiva, 2013

CAIXETA, Camila de Miranda. **A eficiência da holding familiar para o planejamento sucessório e tributário no agronegócio**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário de Brasília – UniCEUB, Brasília, 2018

DOWICH, A. **Formação de competências para sucessão familiar no agronegócio: experiência de estágio supervisionado em empresa de consultoria agropecuária**. 2013. 42 f. Estágio supervisionado (Graduação) – curso de Gestão de Agronegócios, Faculdade de Planaltina, Universidade de Brasília, Planaltina, 2013.

FREITAS, E. C.; FREZZA, C. M. M. **Gestão e sucessão em empresa familiar**. Revista Gestão e Desenvolvimento, Novo Hamburgo, v. 2, n. 1, nov. 2016. DOI: <https://doi.org/10.25112/rgd.v2i1.1063>

GASSON, R.; ERRINGTON, A.J. **The farm family business**. Wallingford: CAB International, 1993.

HOFSTRAND, D. **Two-generation farming: step 2: selecting a business agreement**. Iowa: Iowa State University, 1998.

LOBLEY, M.; BAKER, J.R.; WHITEHEAD, I. (Eds.). **Keeping it in the family: international perspectives on succession and retirement of family farms**. London: Ashgate, 2012.

LODI, João Bosco. **A empresa familiar**. São Paulo: Editora Bisordi Ltda., 1986.

MACHADO, Gabriel Costeira. Agronegócio brasileiro: Importância e complexidade do setor. **Cepea, Esalq, USP**, 2021.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. **Holding familiar e suas vantagens: planejamento jurídico e econômico do patrimônio e da sucessão familiar**. 14. ed. São Paulo: Alta, 2021

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. **Blindagem Patrimonial e Planejamento Jurídico**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. **Planejamento Sucessório**. São Paulo: Atlas, 2015.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduardo Cotta. **Holding Familiar e Suas Vantagens**. 9ª Ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduarda Cotta. **Empresas Familiares**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Empresa familiar: como fortalecer o empreendimento e otimizar o processo sucessório**. 3. ed. Livro Eletrônico. São Paulo: Atlas, 2010.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Holding, Administração Corporativa e Unidade Estratégica de Negócio: uma abordagem prática**. 5ª edição. Livro Eletrônico. São Paulo: Atlas, 2015.

OLIVEIRA, Walber Machado; FILHO, José Eustáquio Ribeiro. **Sucessão nas fazendas familiares: problemas e desafios**. Ipea, 2018.

OLIVEIRA, Walber Machado; FILHO, José Eustáquio Ribeiro. **A sucessão familiar no setor agropecuário**. Ipea, 2019.

OLIVEIRA, M. C. S. C. **As holdings familiares e o planejamento sucessório no direito brasileiro**. 2016.

PASSOS, E. et al. **Família, família, negócios a parte**. São Paulo: Gente, 2006.

RÔA, Daniel Cristian Cardoso. **Holding como forma de planejamento sucessório, societário e tributário**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdades Integradas de Bauru, Bauru, 2020

SANTOS, Alvaro Golçalves. **Holding rural: Aspectos Societários do Planejamento Patrimonial no Agronegócio**. São Paulo: Thoth, 2022

SHARMA, P. An overview of the field of family business studies: current status and directions for the future. In: POUTZIOURIS, P.Z.; SMYRNIIOUS, K.X.; KLEIN, S.B.

(Ed.). **Handbook of research on family business**. Cheltenham: Edward Elgar, 2006. p.25-55.

TEIXEIRA, João Alberto Borges. **Holding Familiar: Tipo societário e seu regime de tributação. Holding Familiar & Proteção Patrimonial**, São Paulo, 2007.

WARD, J.L. **Perpetuating the family business: 50 lessons learned from long-lasting, successful families in business**. New York: Palgrave Macmillan, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1057/9780230505995>.