

Julho e Agosto de 2024

## Holding deve refletir a realidade e os anseios da organização

A holding é uma pessoa jurídica que detém bens e direitos de outras empresas. No Brasil, foi instituída pela [Lei nº 6.404/76](#), a Lei das Sociedades Anônimas ou Lei das S.A.

Embora seja comumente comparada a um guarda-chuva, que abrange e protege as subsidiárias e seus patrimônios, a estrutura é mais bem definida como um maestro regendo uma orquestra, na medida em que coordena e administra as empresas e bens do grupo. Assim, a holding está ligada à gestão, e não a um produto de prateleira que, magicamente, será capaz de proteger as empresas de intempéries.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 90% das empresas do país são familiares, com mortalidade crescente a cada nova geração, com raros casos de organizações que sobrevivem à terceira sucessão. A holding se destaca como um instrumento para enfrentar a complexidade desse processo, que envolve tanto a definição dos sucessores quanto dos patrimônios constituídos.

Ao abrirem o CNPJ de uma holding, as famílias visam dar continuidade ao legado. Para isso ser possível é necessário que, antes de tudo, haja a compreensão dos desafios e anseios do grupo familiar. A estruturação



da holding parte da realidade do grupo familiar e do perfil de seus integrantes para, somente depois, seguir para as questões societárias, jurídicas, tributárias e contábeis.

Embora as vantagens tributárias sejam um dos argumentos mais usados para se vender holdings, a ferramenta não se restringe a isso. Muito menos para gerar a chamada “blindagem patrimonial”, algo

que não existe nem pode ser prometido. A constituição de uma holding objetiva a harmonia familiar e organização patrimonial.

Quando bem planejada, ela tem o potencial de proteger o patrimônio, gerar uma condição tributária mais benéfica e estabelecer as regras a serem observadas na transição administrativa e em relação ao uso ou distribuição dos bens. A holding vai cuidar tanto da sucessão da gestão, que estabelece quem vai assumir o comando empresarial, quanto da sucessão familiar, que consiste na divisão patrimonial em vida. Além disso, a organização e planejamento que ela traz tendem a melhorar a eficiência de custos, como os tributários.

### Um modelo para cada realidade

Essas vantagens, contudo, dependem da definição sobre qual tipo de holding é mais adequado para a realidade e os propósitos do grupo familiar.

O formato mais clássico é a holding pura, que detém a participação societária

das subsidiárias que estão abaixo dela. Nessa estrutura, o grupo concentra uma série de negócios. No caso, por exemplo, de uma família que tem uma rede de padarias, a holding passa a ser a controladora dessas empresas e as cotas ou ações são distribuídas entre os acionistas/familiares. Um aspecto importante a ser considerado nessa modalidade é a esfera decisória dos negócios. Ela pode ser composta por conselhos de administração, com acordo de sócios definindo, entre outras, questões que devem ser decididas por unanimidade.

Existem, ainda, as holdings mistas, que não apenas controla as empresas, mas também exercem atividade econômica; a imobiliária, voltada à gestão de um conjunto de imóveis; e a patrimonial, dedicada a cuidar do patrimônio familiar.

A princípio, nenhum formato é melhor do que outro. A opção deve se basear no contexto e no propósito da empresa ou dos acionistas.

## Holdings e relações familiares

A holding é um recurso que pode minimizar os conflitos familiares, ao estabelecer critérios a serem observados na gestão da empresa, dos negócios e do patrimônio. Confira quatro pontos importantes sobre o tema.

- **Uniões e adoções:** Em empresas familiares, a chegada de agregados pode gerar preocupação quanto à preservação do patrimônio. Essa é uma das questões a tratar no âmbito da holding e a família precisa ser bem orientada. Um ponto importante é a formalização das relações, por meio do casamento ou da escrituração da união estável em cartório, inclusive as homoafetivas. Adoções também precisam ser consideradas, pois têm todo o respaldo legal, desde que devidamente oficializadas.
- **Regime de bens:** Entre os tipos de regime de partilha de bens do casal, o formato

mais restritivo, em relação à divisão do patrimônio, seria o regime de separação total de bens. Porém, isso não assegura a proteção patrimonial em qualquer situação, já que o cônjuge é considerado herdeiro (em caso de falecimento, por exemplo).

- **Sucessão estruturada:** As relações familiares também podem impactar a empresa no momento da sucessão. A holding permite definir critérios claros em relação ao processo, definindo condições que os sucessores devem atender.
- **Governança familiar:** A holding consolida um formato de governança familiar, importante para que todos os integrantes estejam de acordo quanto às regras, condutas e papéis a serem desempenhados. Essas definições facilitam decisões e reduzem divergências.



# Certificado digital requer atenção com responsabilizações

A digitalização facilitou a realização de várias atividades cotidianas, da verificação do saldo bancário por aplicativos até a compra de um imóvel ou a abertura de uma empresa. Nessas situações, sempre será exigido do usuário uma validação de que ele tem direito a acessar certos dados e serviços, sendo o certificado digital um dos recursos mais adotados no contexto empresarial.

Atualmente, estão disponíveis três tipos de assinaturas: simples, avançada e qualificada. A primeira é bastante comum para validação de contratos recebidos por e-mail, usando-se senha e login. Em relação à avançada, o melhor exemplo é a conta gov.br, que possibilita acesso aos seus dados cadastrais e a tudo que é relativo ao governo. Há ainda a assinatura qualificada, emitida pela Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil), que é válida para todo tipo de operação, inclusive para acessar contas bancárias, permitindo a realização de compras, empréstimos e transferências.

Independentemente do tipo, os certificados são, como uma identidade virtual, intransferíveis. Dessa forma, para todos os fins, quem está realizando acessos e transações é o detentor daquela credencial, mesmo que a ação tenha sido executada por um terceiro.



Por isso, em vez de repassar a senha a prestadores de serviços, como contadores e advogados, o responsável deve conceder os acessos necessários por procuração. Isso pode ser feito até mesmo online, com o apoio do próprio profissional. Portais como Receita Federal, eSocial e fazendas estaduais permitem dar poderes para consultar, elaborar e realizar alguns processos. O fundamental é entender quais permissões estão sendo concedidas.

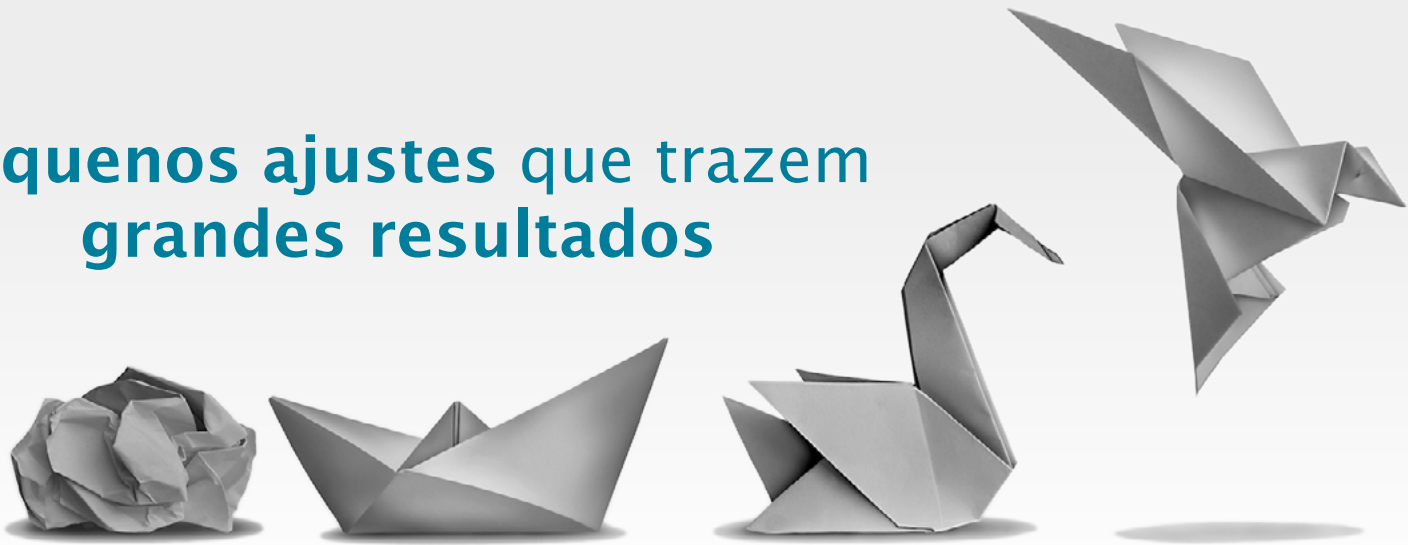
Essa precaução deve ser adotada não apenas com prestadores de serviços externos, mas também dentro da própria empresa, já que alguns profissionais, a exemplo dos que atuam nas áreas financeira, contábil e jurídica, dependem do certificado digital para executar suas funções.

Apesar de mais trabalhosa e mais cara, porque será preciso criar o certificado digital para cada pessoa que precisar utilizá-lo, a prática é também mais segura, pois se o e-CPF ou o e-CNPJ for usado para realizar alguma ação indevida, seu detentor terá muita dificuldade para evitar a responsabilização.

A ferramenta é reconhecida por agentes públicos e privados como uma validação de que a ação foi realizada pelo seu detentor, gerando direitos ou deveres para o proprietário daquele certificado. Isso vale tanto para o reconhecimento de um passivo tributário quanto para transações de compra e venda de imóveis.

Empresários que ainda não concedem acessos por meio de procuração podem aguardar a renovação do certificado para implantar o novo processo. A partir daí, é preciso adotar outro cuidado fundamental: reavaliar anualmente todas as autorizações concedidas, sempre considerando se elas ainda são necessárias e a quem esses poderes estão conferidos.

## Pequenos ajustes que trazem grandes resultados



O cenário socioeconômico atual desafia organizações de todo porte a estarem em contínua renovação, pois as mudanças ocorrem muito rapidamente. Nem sempre, porém, as alterações precisam ser radicais. Em vários casos, pequenas mudanças em processos, ajustes em equipamentos ou burocracias costumam ter um impacto significativo nos resultados financeiros da empresa, na motivação da equipe e até na satisfação dos clientes.

Como ponto de partida para a inovação, deve-se fazer um diagnóstico preciso de quais são os gargalos do negócio para compreender se o problema está na parte técnica, comportamental ou em outros aspectos. Depois, é preciso avaliar o ambiente externo e identificar como o setor está evoluindo: mudanças no comportamento dos clientes e também o que está sendo feito pela concorrência. Há espaço para mudar todos os aspectos frágeis, mas o ideal é priorizar um de cada vez.

Ferramentas como a análise Swot (forças, fraquezas, oportunidades e ameaças, em tradução livre) e a Pestel (político, econômico, social, tecnológico, ecológico e legal) ajudam nessa avaliação. Além disso, o feedback de clientes e funcionários pode fornecer insights valiosos.

Inovar não é somente criar grandes mudanças ou um produto totalmente novo, é também criar novas formas de fazer as mesmas coisas dentro da empresa, mesmo que já esteja sendo feito em outras. Muitas vezes, a melhoria contínua e incrementos inteligentes são mais sustentáveis.

Seguindo essa linha de pensamento, pequenas mudanças podem ter grandes impactos. Assim, ajustar o leiaute de um setor para reduzir o tempo de movimentação dos empregados pode aumentar a eficiência e simplificar um processo burocrático pode reduzir o tempo de resposta ao cliente, melhorando sua satisfação. Da mesma forma, adotar softwares que automatizam tarefas repetitivas vai liberar a equipe para atividades mais estratégicas, aumentando sua motivação e produtividade.

Empresas que cultivam a adaptabilidade são capazes de responder rapidamente às mudanças no mercado, ajustar suas estratégias de acordo com novos dados e desafios e são mais resilientes a perturbações. As principais características de uma cultura de adaptação ainda incluem flexibilidade, comunicação aberta e eficaz e uma forte orientação para a solução de problemas.

Ambientes que valorizam a curiosidade e a aprendizagem contínua, onde novas ideias são bem-vindas e testadas regularmente, mantêm a empresa competitiva e ágil, além de contribuírem para a retenção de talentos, pois os empregados se sentem valorizados e parte de uma organização dinâmica e proativa.

Por fim, a cultura de adaptação envolve o pensamento inovador que continuamente busca identificar e explorar novas oportunidades. Esse movimento também implica acertar e errar e, nesse caso, é fundamental gerenciar os erros e transformá-los em aprendizados. É preferível testar, errar e aprender rapidamente do que atrasar uma ideia até ter certeza de tudo que a envolve.

## Julho'24

Dia <sup>(1)</sup>	Obrigações
05	Salários – Jun.'24 <sup>(2)</sup>
10	GPS – Envio ao sindicato <sup>(3)</sup>
12	EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Mai.'24
15	DCTFWeb – Jun.'24 EFD-Reinf – Jun.'24 eSocial – Jun.'24 Previdência Social – Contribuinte individual <sup>(4)</sup> – Jun.'24
19	Cofins/CSLL/PIS fonte – Jun.'24 Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Jun.'24 DCTF – Mai.'24 FGTS – Jun.'24 IRRF – Jun.'24 PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Jun.'24 Previdência Social – Jun.'24 Simples Doméstico – Jun.'24
22	Simples – Jun.'24
25	Cofins – Jun.'24 IPI – Jun.'24 PIS – Jun.'24
29	DeSTDA – Jun.'24
31	Contribuição sindical facultativa <sup>(5 e 6)</sup> CSLL – Jun.'24 CSLL – Trimestral – 1ª cota ou única Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) – Jun.'24 Escrituração Contábil Fiscal (ECF) – Ano-base 2023 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Jun.'24 IRPF – Carnê leão – Jun.'24 IRPF – Renda variável – Jun.'24 IRPJ – Jun.'24 IRPJ – Lucro inflacionário – Jun.'24 IRPJ – Renda variável – Jun.'24 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Jun.'24 IRPJ – Trimestral – 1ª cota ou única Pert – Jul.'24 Pert-SN – Jul.'24 Refis – Jun.'24 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) – Jul.'24 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) – Jul.'24 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) – Jul.'24

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. (2) Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. (3) O inciso V, do art. 225 do [Decreto nº 3.048/99](#), que exigia a apresentação de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 foi revogado pelo [Decreto nº 10.410/20](#). Contudo, esse envio do documento continua obrigatório de acordo com o art. 3º da [Lei nº 8.870/94](#). (4) Contribuinte facultativo e autônomo sem prestação de serviços para empresas. (5) A [Lei nº 13.467/17](#) extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. (6) Empregados optantes admitidos em maio que não contribuíram no exercício de 2024.

## Agosto'24

Dia <sup>(1)</sup>	Obrigações
06	Salários – Jul.'24 <sup>(2)</sup>
09	GPS – Envio ao sindicato <sup>(3)</sup>
14	EFD-Contribuições – PIS/Cofins – Jun.'24
15	DCTFWeb – Jul.'24 EFD-Reinf – Jul.'24 EFD-Reinf – Lucros e dividendos – 2º trimestre de 2024 eSocial – Jul.'24 Previdência Social – Contribuinte individual <sup>(4)</sup> – Jul.'24
20	Cofins/CSLL/PIS fonte – Jul.'24 Cofins – Entidades financeiras e equiparadas – Jul.'24 FGTS – Jul.'24 IRRF – Jul.'24 PIS – Entidades financeiras e equiparadas – Jul.'24 Previdência Social – Jul.'24 Simples Doméstico – Jul.'24 Simples – Jul.'24
21	DCTF – Jun.'24
23	Cofins – Jul.'24 IPI – Jul.'24 PIS – Jul.'24
28	DeSTDA – Jul.'24
30	Contribuição sindical facultativa <sup>(5 e 6)</sup> CSLL – Jul.'24 CSLL – Trimestral – 2ª cota Declaração de Operações Liquidadas com Moeda em Espécie (DME) – Jul.'24 eFinanceira – 1º semestre de 2024 IRPF – Alienação de bens ou direitos – Jul.'24 IRPF – Carnê leão – Jul.'24 IRPF – Renda variável – Jul.'24 IRPJ – Jul.'24 IRPJ – Lucro inflacionário – Jul.'24 IRPJ – Renda variável – Jul.'24 IRPJ – Simples – Lucro na alienação de ativos – Jul.'24 IRPJ – Trimestral – 2ª cota Pert – Ago.'24 Pert-SN – Ago.'24 Refis – Jul.'24 Refis da Copa (Lei nº 12.996/14) – Ago.'24 Refis da Crise (Lei nº 11.941/09) – Ago.'24 Refis do Simples (Lei Complementar nº 193/22) – Ago.'24

(1) Estas datas **não** consideram os feriados estaduais e municipais. (2) Exceto se outra data for especificada em Convenção Coletiva de Trabalho. (3) O inciso V, do art. 225 do [Decreto nº 3.048/99](#), que exigia a apresentação de cópia da GPS ao sindicato até o dia 10 foi revogado pelo [Decreto nº 10.410/20](#). Contudo, esse envio do documento continua obrigatório de acordo com o art. 3º da [Lei nº 8.870/94](#). (4) Contribuinte facultativo e autônomo sem prestação de serviços para empresas. (5) A [Lei nº 13.467/17](#) extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. (6) Empregados optantes admitidos em junho que não contribuíram no exercício de 2024.



**Tabela de Contribuição dos Segurados  
Empregado, Empregado Doméstico  
e Trabalhador Avulso (a partir de jan.'24)**

Salário de Contribuição (R\$)	Alíquotas (%)*
até 1.412,00	7,5
de 1.412,01 até 2.666,68	9,0
de 2.666,69 até 4.000,03	12,0
de 4.000,04 até 7.786,02	14,0

\* Cada alíquota incide sobre a respectiva faixa de valores do salário de contribuição.

**Imposto de Renda (a partir de fev.'24)**

Rendimentos (R\$)	Alíquota (%)	Deduzir (R\$)
até 2.259,20	0	0
de 2.259,21 até 2.826,65	7,5	169,44
de 2.826,66 até 3.751,05	15,0	381,44
de 3.751,06 até 4.664,68	22,5	662,77
acima de 4.664,68	27,5	896,00

**Deduções:** 1) R\$ 189,59 por dependente; 2) R\$ 1.903,98 por aposentadoria ou pensão a quem já completou 65 anos; 3) pensão alimentícia; 4) valor de contribuição para o mês, à Previdência Social; e 5) contribuições para a previdência privada e Fapi pagas pelo contribuinte.

**Alternativamente:** desconto simplificado mensal de R\$ 564,80.

**Outros Indicadores**

Salário mínimo	1.412,00
Salário-família - até 1.819,26	62,04
Teto INSS	7.786,02

**Contas**  
INFORMATIVO

Publicação bimestral da Editora Quarup  
em parceria com empresas contábeis.

**Editora Responsável:** Aliane Villa  
**Diretor Comercial:** Fernando A. D. Marin  
**Fechamento desta edição:** 31/05/24



Rua Manuel Ribeiro, 167 · Santo André · SP  
Tel.: (11) 4972-7222  
quarup@quarupeditorial.com.br  
www.quarupeditorial.com.br

Todo empreendimento de sucesso possui uma excelente empresa contábil como sua parceira.

Nós trabalhamos muito para sermos um grande aliado estratégico para o seu negócio, indo muito além do cuidado com os registros e as tantas burocracias: através da nossa expertise, podemos oferecer insights valiosos para o planejamento estratégico e as tomadas de decisões da sua empresa.

Sabemos que gerir uma empresa é algo que demanda muito tempo e energia e que, muitas vezes, pode ser algo bastante solitário. Por isso, aproveitamos essa oportunidade para reforçar que estamos à disposição para discutir como podemos agregar ainda mais valor ao seu negócio.

**Conte sempre conosco.**