

GUSTAVO FERNANDES

ADVOCACIA

E-BOOK GRATUITO

Governança e Sucessão na Empresa Familiar

Como separar família, sociedade e gestão e organizar a passagem do bastão sem brigar nem quebrar a empresa.

por Dr. Gustavo Fernandes

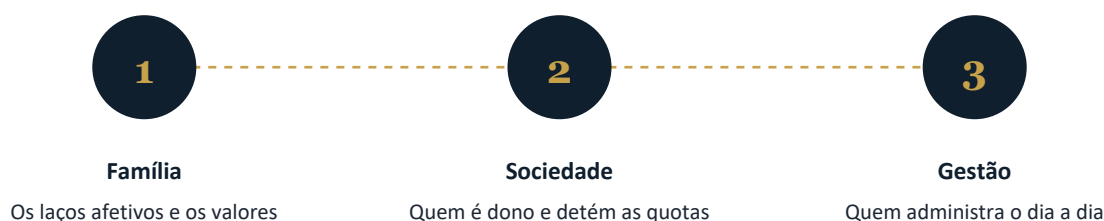
OAB/SP 450.766

www.gustavofernandes.adv.br

A empresa familiar vive três mundos ao mesmo tempo

Toda empresa familiar carrega uma complexidade que a empresa comum não tem: nela convivem três papéis diferentes, exercidos muitas vezes pelas mesmas pessoas. Confundir esses papéis é a origem da maioria dos conflitos que quebram sociedades e dividem famílias.

A governança da empresa familiar existe justamente para dar a cada um desses mundos o seu lugar próprio, com regras claras.



INFORMAÇÃO DE OURO

A pergunta que organiza tudo é simples: nesta decisão, eu estou falando como pai, como sócio ou como gestor? Misturar esses papéis é o que transforma um jantar de domingo em uma crise societária.

Os pilares da governança familiar

Governar a empresa familiar não exige uma estrutura de multinacional. Exige combinar, por escrito e com antecedência, alguns instrumentos que trabalham juntos:

1

Conselho de família

O espaço onde a família conversa sobre valores, expectativas e a relação com a empresa, separado das decisões do negócio.



2

Protocolo familiar

O acordo que define regras de convivência: quem pode trabalhar na empresa, como se remunera, como entram e saem os herdeiros.



3

Acordo de sócios

O documento que organiza a sociedade: voto, entrada e saída de sócios, apuração de haveres e solução de impasses.



4

Conselho de administração ou consultivo

O órgão que profissionaliza a estratégia e traz um olhar de fora, sem tirar o controle da família.

Esses instrumentos seguem o arcabouço de boas práticas do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), que é a referência nacional no tema.

Sucessão: organizar a passagem em vida

A sucessão bem feita não começa no falecimento do fundador. Começa muito antes, com decisões tomadas em vida, que evitam anos de inventário, brigas entre herdeiros e a paralisia do negócio.

1

Mapear o patrimônio e a sociedade

Entender o que existe, como está estruturado e quem são os herdeiros e sócios envolvidos.



2

Escolher os instrumentos

Holding familiar, doação de quotas com reserva de usufruto e testamento são os mais usados, cada um com o seu papel.



3

Preparar a próxima geração

Definir quem tem interesse e perfil para o negócio e dar a ela um caminho de aprendizado e responsabilidade.



4

Formalizar e revisar

Colocar tudo no papel e revisar de tempos em tempos, porque a família e a empresa mudam.

UM CUIDADO IMPORTANTE

Planejamento sucessório não é sobre morte, é sobre proteção. Feito em vida e com orientação, ele reduz imposto, evita litígio entre herdeiros e mantém a empresa funcionando enquanto a família se reorganiza.

Os erros que mais custam caro

- Deixar tudo na confiança, sem acordo de sócios nem protocolo familiar escrito.
- Misturar o caixa da empresa com o dinheiro da família, o que ainda expõe o patrimônio pessoal.
- Adiar a sucessão e deixá-la para o inventário, que é caro, lento e desgastante.
- Montar uma holding padrão baixada da internet, sem pensar na realidade da família.
- Confundir dar emprego a um parente com dar sociedade a ele, sem regras de mérito.

O QUE ESTE GUIA NÃO COBRE

Cada família e cada empresa têm uma realidade própria. A escolha entre holding, doação, testamento e o desenho de cada acordo depende de uma análise do seu caso concreto, não de um modelo pronto.

O PRÓXIMO PASSO

Este material mostra o caminho. A sua família e a sua empresa têm detalhes que só uma análise revela.

Cada empresa familiar é única. Em uma conversa, mostramos o que se aplica ao seu caso e por onde começar a organizar a governança e a sucessão, sem compromisso.

Fale com o Dr. Gustavo

WhatsApp (11) 2502-6898

contato@fernandesferreira.adv.br · www.gustavofernandes.adv.br

Instagram [@gustavofernandes.adv](https://www.instagram.com/gustavofernandes.adv)