

ANDRADE SILVA  
ADVOGADOS

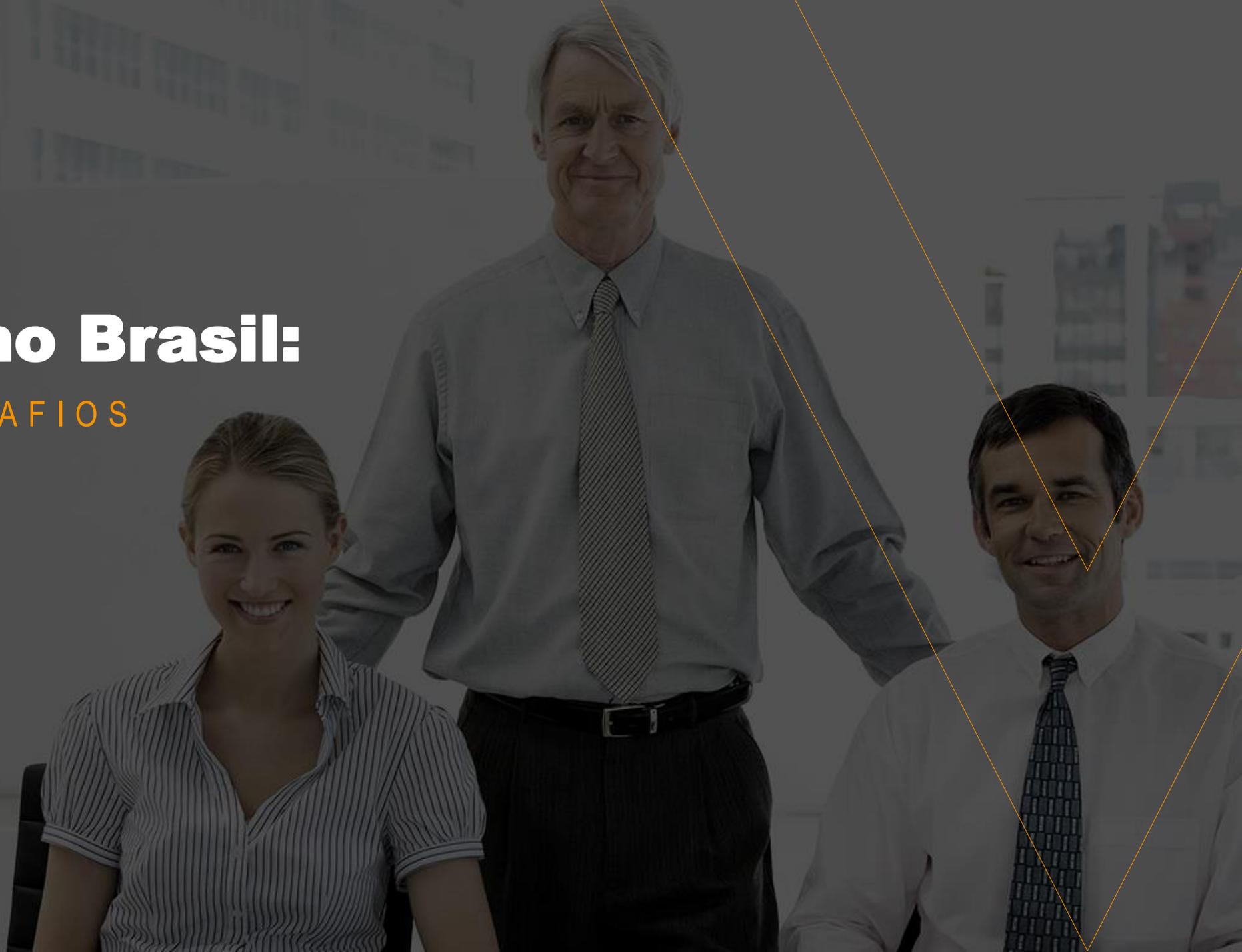
# Planejamento societário, sucessório

E ESTRUTURAS DE GOVERNANÇA  
CORPORATIVA

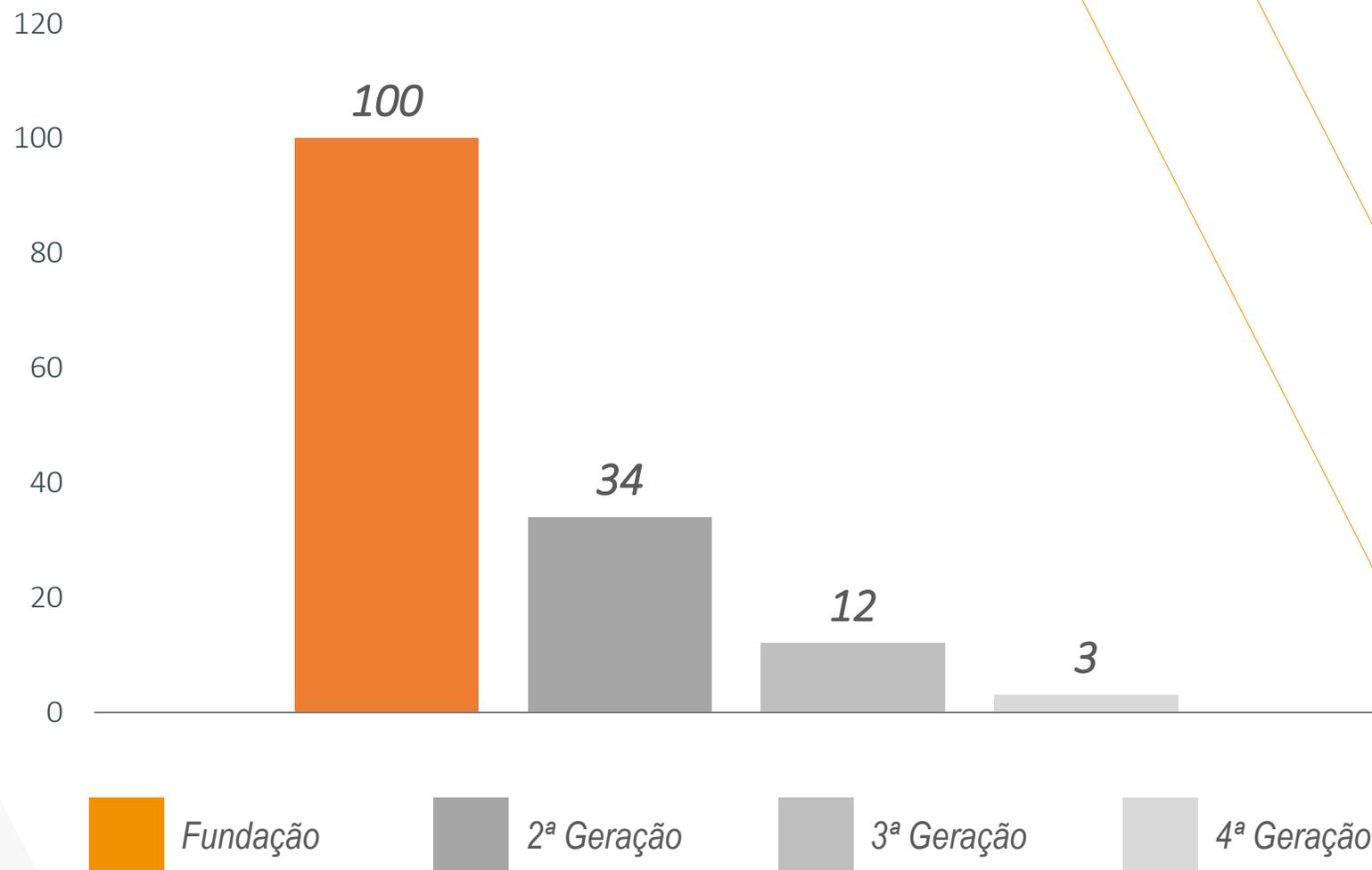
01 >>>>

# Empresas familiares no Brasil:

CENÁRIOS E DESAFIOS

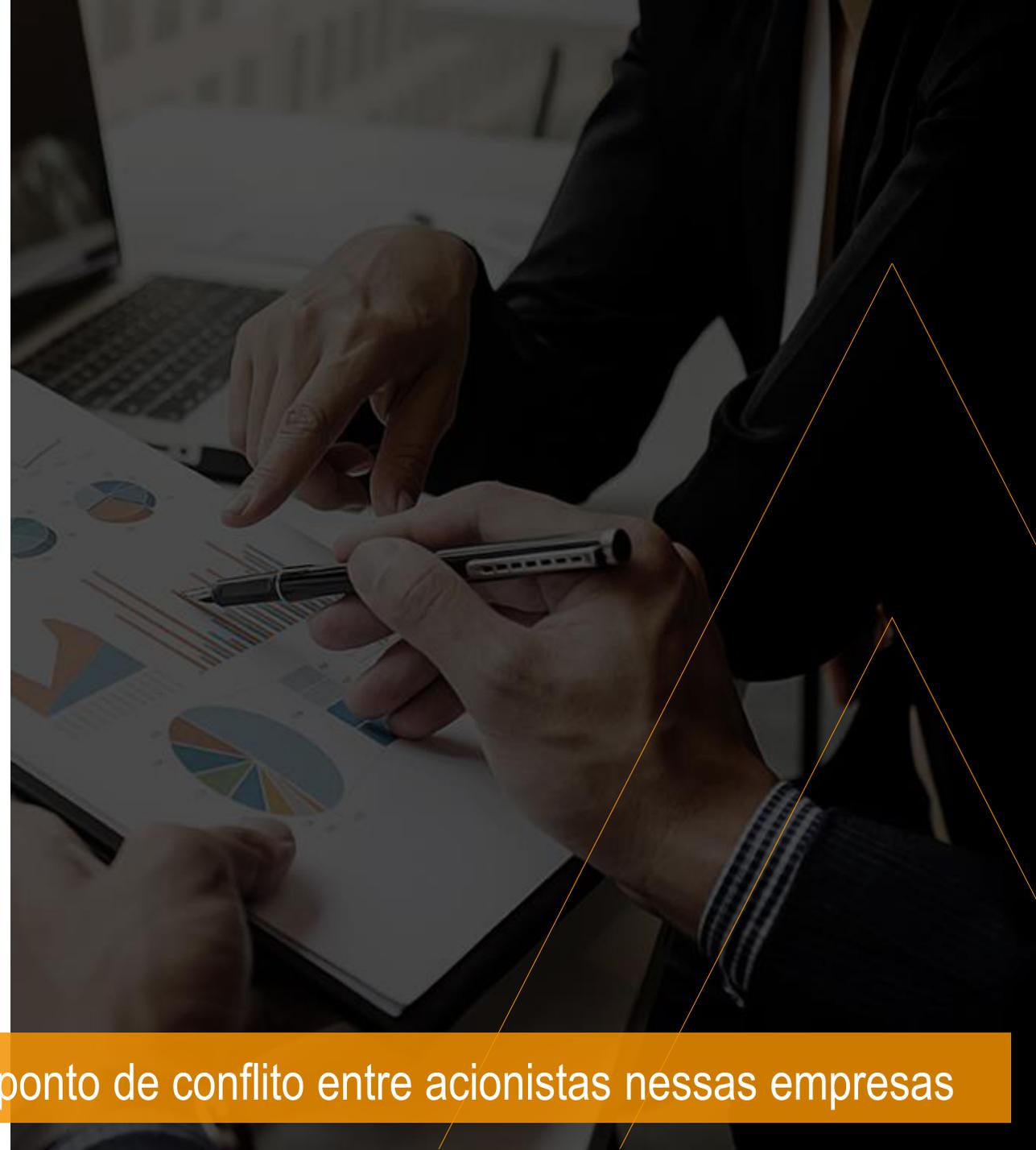


DADOS



## ALGUMAS CONCLUSÕES

- **90% DAS EMPRESAS NO BRASIL** possuem perfil familiar. Com isso, elas chegam a representar cerca de **65% DO PIB** e são responsáveis por empregar **75% DOS TRABALHADORES** no país
- **SETE ENTRE DEZ** empresas familiares não têm um plano para resolução de conflitos.
- **2/3 DAS EMPRESAS** que têm plano de sucessão acreditam que o comando permanecerá na família, mas apenas metade já escolheu um sucessor;
- **38% DAS EMPRESAS FAMILIARES** não fizeram provisão para lidar com questões familiares e de negócios, como a possibilidade de morte ou incapacidade dos membros-chaves;
- **QUASE 2/3 DELAS** não têm plano para direcionar os herdeiros para o gerenciamento da empresa;



Discussões sobre **ESTRATÉGIA** são o maior ponto de conflito entre acionistas nessas empresas



*As empresas familiares mais **bem-sucedidas** são aquelas em que há **equilíbrio entre a gestão, os sócios e uma dinâmica familiar harmoniosa**. Tais empresas tendem a dispor de acordos claros e por escrito sobre a composição e seleção de executivos, as **decisões que exigem votos da maioria** e as condições nas quais os membros da família podem (ou não) fazer parte dos negócios.”*



## FAMÍLIA

- Governança familiar
- Conselhos de Família
- Formação de acionistas
- Herança e sucessão
- Ética e código de conduta



## PATRIMÔNIO

- Planejamento patrimonial
- Holdings
- Alternativas de investimento
- Family Office



## EMPRESA

- Governança corporativa
- Acordo de acionistas
- Princípios e boas práticas
- Conselho de administração
- Comitês de Risco

02 >>>>

# Gatilhos

PARA A GOVERNANÇA CORPORATIVA





*Governança corporativa é 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.*

- Entrada de novas gerações no papel de acionista ou na gestão
- Conflitos geracionais ou entre diferentes núcleos familiares
- Busca de financiamento externo
- Falecimento do(s) fundador(es)
- Necessidade de profissionalização da gestão e de cuidado com a sucessão





Em que condições os **membros da família podem alcançar cargos diretivos** e de gestão nas empresas operacionais?



Ser membro da família **não irá garantir ao sucessor** cargos diretivos e de gestão.



Como segregar **societariamente a família ou famílias dos sócios**, garantindo a perenidade do negócio?

03 >>>>

# Acordos

DE SÓCIOS



# Acordo de acionistas: holding familiares e de participações >>>>

ART. 118 DA LEI 6.404/76

- Direitos de Preferência: Venda entre acionistas e para terceiros (TagAlong, DragAlong, Direito de Primeira Oferta)
- Exercício de voto.
- Administração na controladora e nas controladas.
- Solução de conflitos (arbitragem).
- Não concorrência.
- Valorização do ente familiar que realmente se encontra apto a gerir o negócio.
- Segregação dos demais familiares apenas na participação dos resultados do negócio familiar (patrimônio).



**DAVID GONÇALVES DE ANDRADE SILVA**

david@andradesilva.com.br

(31) 2103 9560 - (31) 99973 4413

andradesilva.com.br

