



Profissional do Direito é fundamental na sucessão empresarial familiar

Grande parte das sociedades empresariais que surgem no Brasil têm vida curta. Segundo pesquisa divulgada pelo IBGE, de cada 100 empresas abertas no Brasil em 2007, 24 encerraram suas atividades no ano seguinte. Segundo o estudo, de um total de 464,7 mil empresas que iniciaram suas atividades em 2007, 353,5 mil (76,1%) continuavam no mercado em 2008. As outras 111,2 mil (23,9%) já tinham encerrado suas operações.

Várias são as razões que tentam justificar essa estatística, como alta carga tributária, falta de profissionalismo, competição acirrada etc. Todavia, é necessário reconhecer o inegável sucesso de alguns empreendimentos que conservam crescimento estável e duradouro ao longo dos anos. Nessas sociedades, seus proprietários uniram a oportunidade do negócio às boas práticas de gestão empresarial, que viabilizaram manter seu negócio vivo de forma continuada.

Porém, todo o trabalho desenvolvido pelos sócios dessas empresas é levado à prova quando se trata da sucessão da direção da sua empresa por entes familiares. Nessas situações não é incomum o acirramento das relações familiares que há muito tempo pareciam estáveis. Esse acirramento é motivado pelo direcionamento de um ou mais sócios para que a sucessão do grupo seja formalizada para uma pessoa do seio familiar que não goza da unanimidade dos sócios do empreendimento.

O problema ainda se agrava quando o pretenso sucessor do negócio familiar não tem a capacidade técnica para gerir o negócio, até então lidado por seus pais, em prejuízo dos executivos ou funcionários com a expertise do negócio.

Em um cenário como esse, a consequência quase inevitável é a briga entre os atuais sócios e diretores da empresa, ocasionando lesões e prejuízos irreparáveis à sociedade, levada, muitas vezes, à falência.

Porém, toda essa situação pode ser evitada. É necessário a sociedade que pretende fazer sua sucessão se preparar para esse importante passo. Acreditar que a sucessão ocorrerá naturalmente é correr risco completamente dispensável ao mundo dos negócios.

A contratação de profissional para facilitar o diálogo sobre a sucessão da empresa familiar (*coach*) é o primeiro passo. Identificar os pontos fortes, as fraquezas, qualidades e defeitos dos possíveis sucessores, bem como da própria sociedade, é ferramenta indispensável à boa sucessão.

Vencida essa etapa, o profissional do Direito exerce papel definitivo para a sucessão empresarial familiar. Ele redigirá os documentos que possibilitarão a sucessão e definirá regras claras entre os sucessores e seus pais que agora não fazem mais parte da direção da sociedade, como modificação em contratos e estatutos sociais, regimentos internos, acordos societários etc.

Além disso, ao profissional do Direito caberá demonstrar os melhores caminhos para guiar a sucessão empresarial, isto é, aqueles que representem segurança para a sociedade e seus sócios de forma menos onerosa (compra, cessão, doações de ações ou quotas; redução ou aumento do capital etc.).

Não há dúvida de que, para uma empresa familiar ter sucesso o amor, respeito e união devam existir.



Mas o profissionalismo também é indispensável.

Date Created

12/03/2011