



# Governança e Sucessão: O Futuro da Sua Empresa Está em Jogo

Essencial para a continuidade  
e o sucesso empresarial

# VALCÍRIA AMADOR DA SERRA

Consultora | Coach | Mentora | Mediadora de Conflitos e Palestrante

- Marajoara
- Apaixonada pela vida e pelo desenvolvimento de pessoas, lideranças e organizações
- Amo a natureza e praticar corrida
- Curiosa pelas descobertas do caminho do desenvolvimento
- Grata pelas experiências que a vida me proporciona

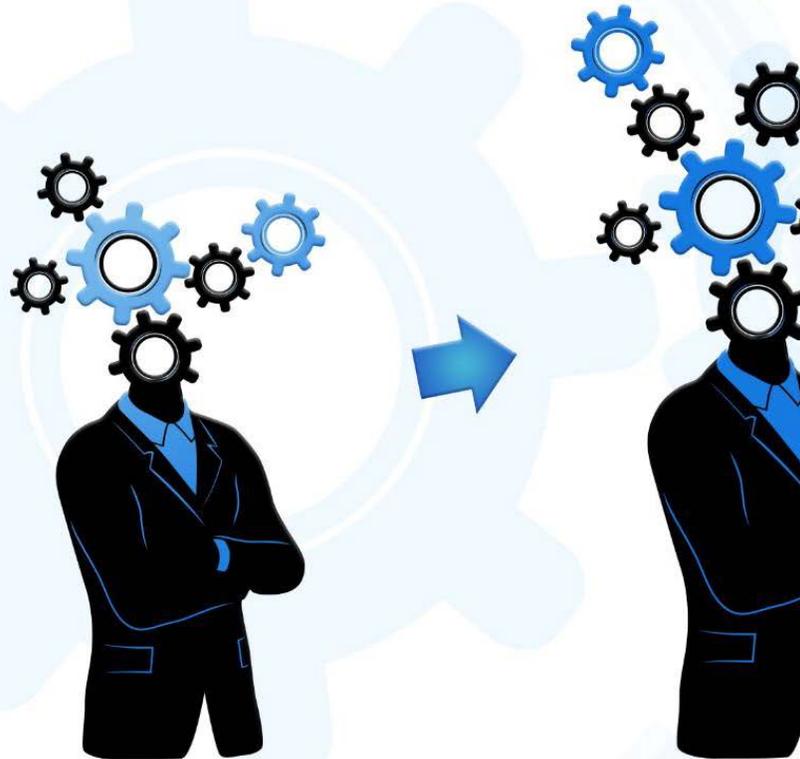
Mais de 40 anos de experiência em ambiente corporativo como facilitadora de processos de Desenvolvimento Organizacional, de Lideranças e Equipes.



VALCÍRIA SERRA  
CONSULTORA EM DESENVOLVIMENTO  
HUMANO E LIDERANÇAS| COACH| PALE...



# Governança e Sucessão



## Definição e importância da governança corporativa

### Sistema de Governança

A governança corporativa é o sistema que orienta e controla as empresas, **assegurando que elas operem de maneira ética e responsável.**

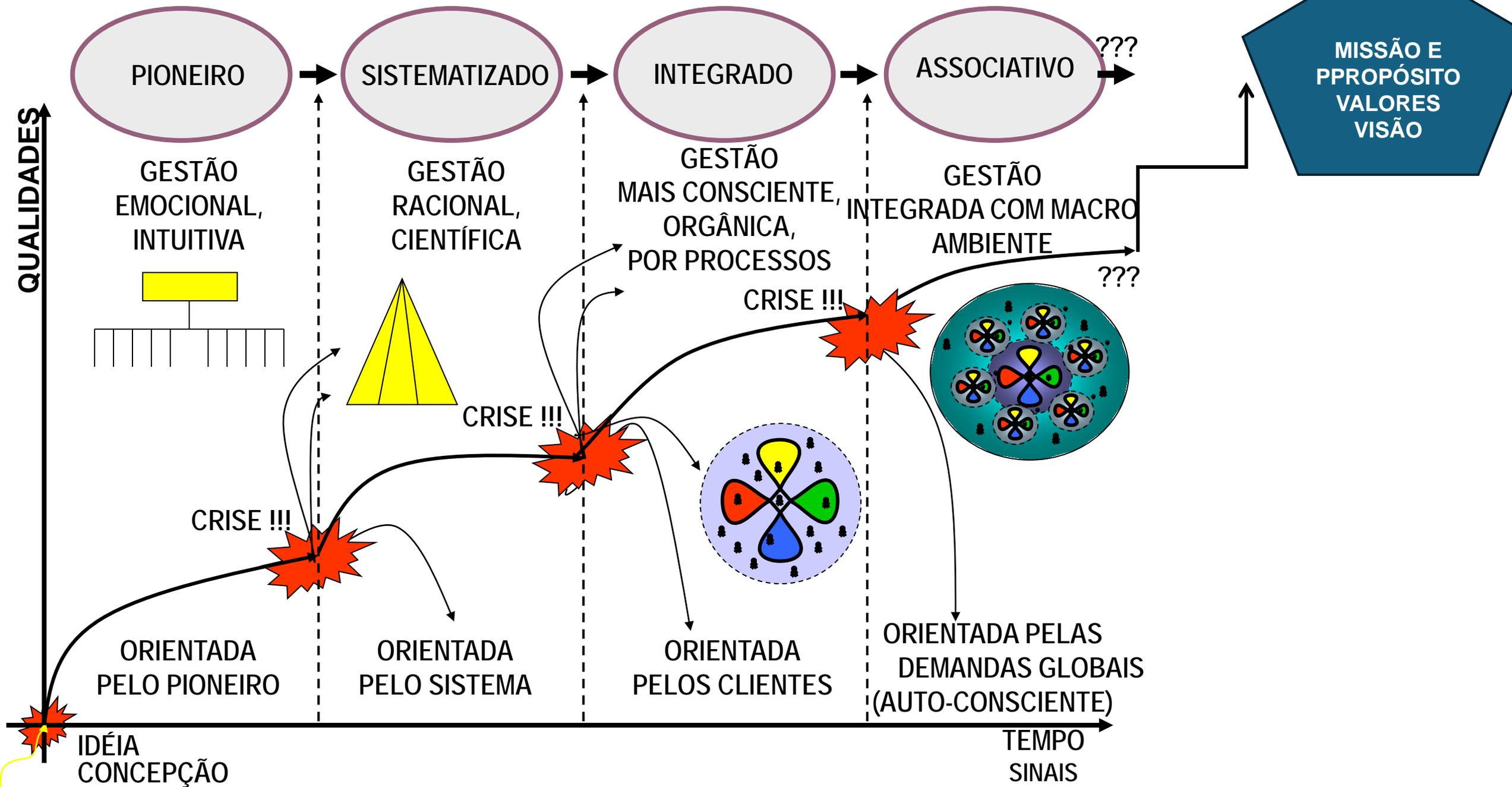
### Transparência e Responsabilidade

A transparência nas decisões empresariais é fundamental para a **responsabilidade e confiança** das partes interessadas.

### Sustentabilidade Organizacional

A governança corporativa é **vital para a sustentabilidade** das organizações, **impactando sua reputação e desempenho no mercado e perenidade.**

# ANALISAR E ESTÁGIO DE MATURIDADE DA ORGANIZAÇÃO

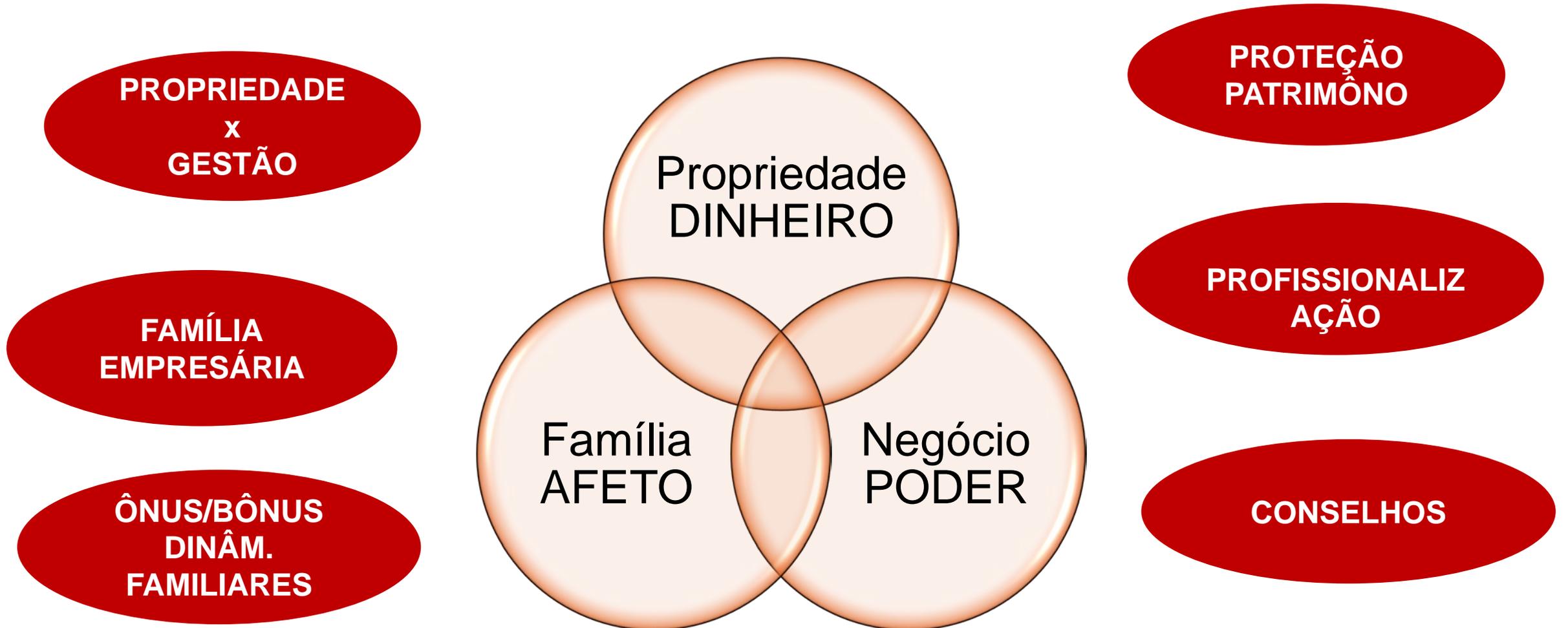


# Considerando o estágio de Maturidade de sua empresa:

Quais desafios você  
percebe que precisa  
atuar de forma  
organizada para  
garantir uma  
governança  
estruturada e uma  
sucessão vitoriosa?



# Negócio familiar

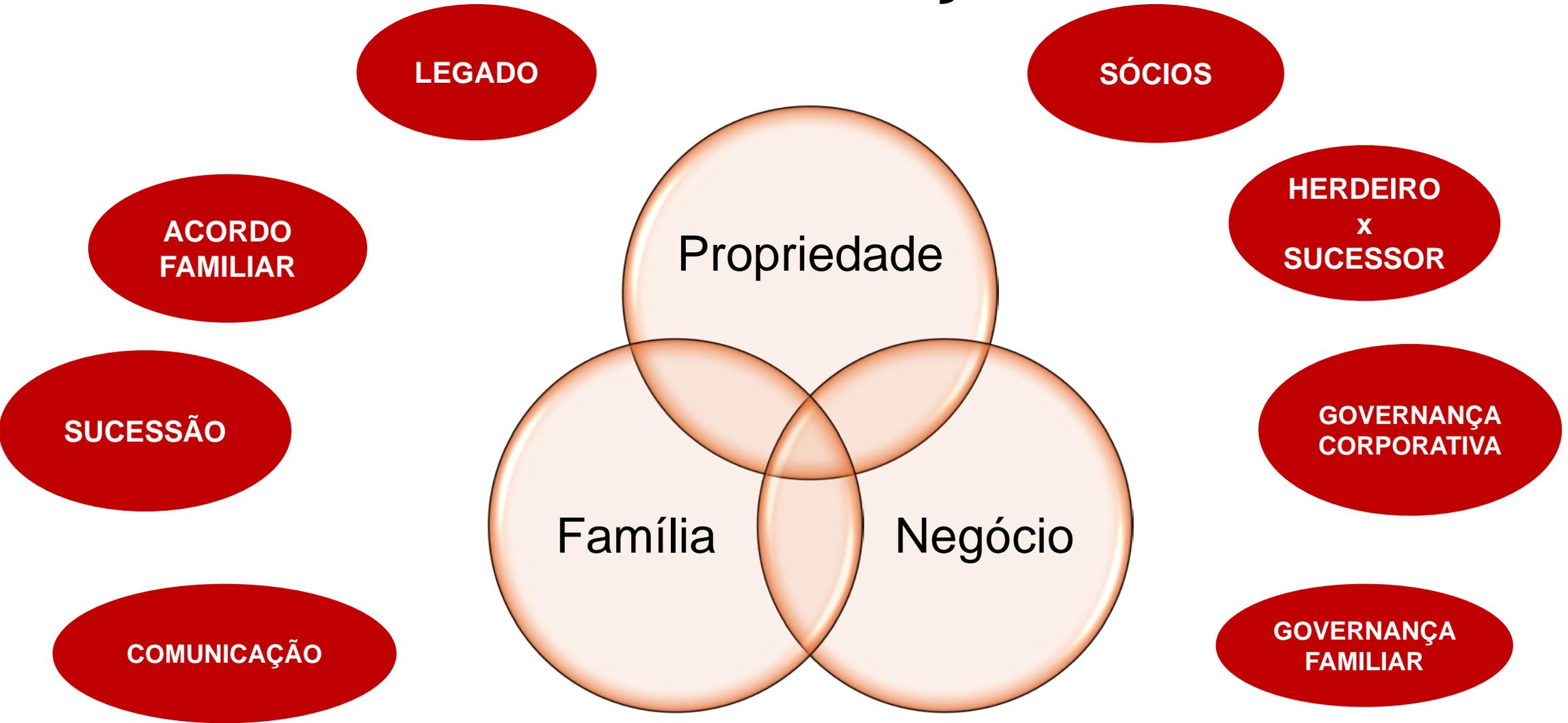


# Governança e seus Desafios





# Governança





# Governança e Sucessão

**“ Acredito que para o sucesso do tema Governança, a família precisa estabelecer a estrutura, seja sob o aspecto jurídico, seja sob o aspecto da vontade política, do que realmente pensa e sonha sobre a autoridade do futuro de sua empresa.**

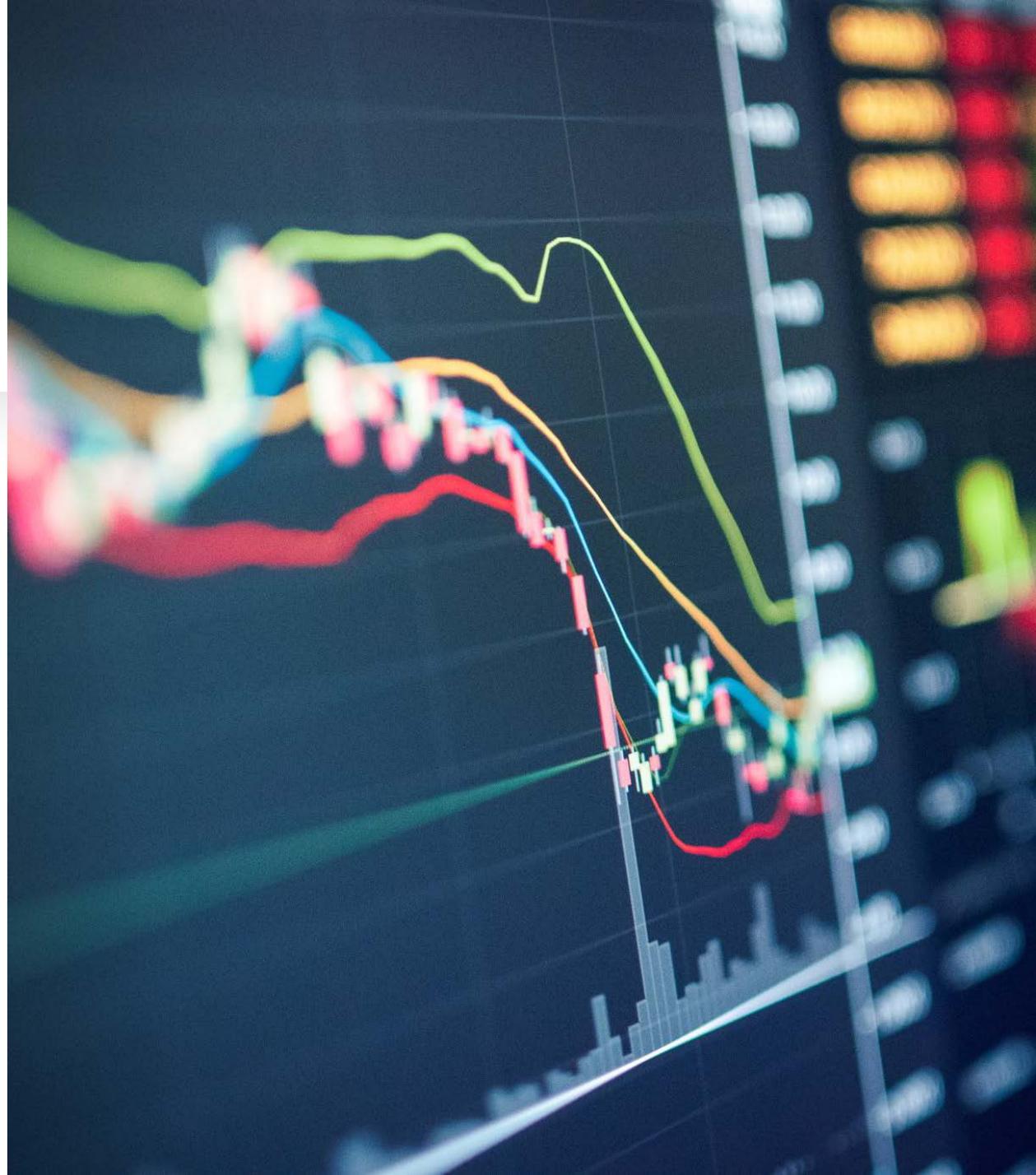
**Essa firmeza de definição da vontade da família deve ser manifestada sob forma de um acordo para a governança da empresa possa, de forma segura, continuar a crescer e se desenvolver”.**

**Jorge Gerdau**

# Como garantir a continuação e o sucesso da empresa?

- A KPMG identificou que, globalmente, 41% dos CEOs de empresas familiares são da primeira geração, enquanto no Brasil esse número é de 39%.
- No Brasil, 42% dos CEOs são da segunda geração, o que pode indicar uma transição mais estruturada e planejada.
- “Estimativa do Fórum Econômico Mundial: até 2030, 39% das principais habilidades necessárias no mercado de trabalho poderão mudar, considerando principalmente o impacto das novas tecnologias e as adaptações interpessoais.”

Milena Fonseca- CEO da ACE Cortex





# SUCCESSÃO

## **Planejamento Sucessório no Brasil**

No Brasil, o planejamento sucessório é frequentemente subestimado, resultando em conflitos e crises que podem ameaçar a continuidade do negócio.



# Diferenças entre sucessão hereditária e empresarial

## **Sucessão Hereditária**

A sucessão hereditária envolve a transferência de ativos pessoais, como imóveis e bens pessoais, entre membros da família.

## **Sucessão Empresarial**

A sucessão empresarial foca na continuidade operacional e na gestão de uma empresa, garantindo sua longevidade e sucesso.

## **Desafios da Sucessão**

Os desafios para cada tipo de sucessão podem ser muito diferentes, envolvendo questões legais, emocionais e administrativas.



# Desafios na sucessão em empresas familiares

## Conflitos Familiares

Gerenciar os **conflitos familiares**. Eles podem complicar o processo de sucessão. ***A comunicação aberta é fundamental para resolver essas questões. Respeitar as decisões da família e do conselho. Acompanhar!***

## Planejamento

A ausência de um planejamento adequado para a sucessão pode levar a incertezas e problemas no futuro da empresa. É importante ***estabelecer um plano claro, comunicar e acompanhar.***

## Suave

Gerenciar a sucessão de maneira eficaz é essencial para garantir uma transição suave e bem-sucedida. Isso envolve preparar tanto os sucessores quanto a equipe. ***Ter critérios observáveis para a escolha do sucessor e acompanhar o desempenho.***

A large, stylized tree with a thick brown trunk and many branches. The branches are covered with numerous empty, light-colored wooden frames of various sizes, arranged in a way that suggests a family tree or a collection of memories. The background is a soft, greenish-yellow color with some foliage. The overall image has a warm, nostalgic feel.

**Ser herdeiro garante o direito de ser  
sucessor?**

# QUEM PODE SER O GUARDIÃO DOS VALORES DA EMPRESA E GARANTIR A PERENIDADE DO NEGÓCIO?

**TEM clareza** do que significa **SER SUCESSOR**?  
Tem clareza dos bônus e ônus e dos papéis como sucessor?

**TEM as qualificação** para assumir os negócios.  
Quais as competências exigidas?

**Está motivado (a)** para assumir as responsabilidades como Sucessor?

Está conectado com as **exigências globais: ESG, Inteligência Artificial etc...?**

Reconhece os erros e procura aprender com quem sabe?

**A ESCOLHA** está relacionada com o futuro da empresa?

**TEM VISÃO** estratégica para levar a empresa à outro patamar?

**É autoconfiante? TEM Equilíbrio Emocional?**

**É aceito** pelos membros da família e do conselho e dos funcionários?

**TEM VISÃO** de desenvolvimento? Se desenvolve continuamente?

**É capaz de se adaptar às mudanças?**

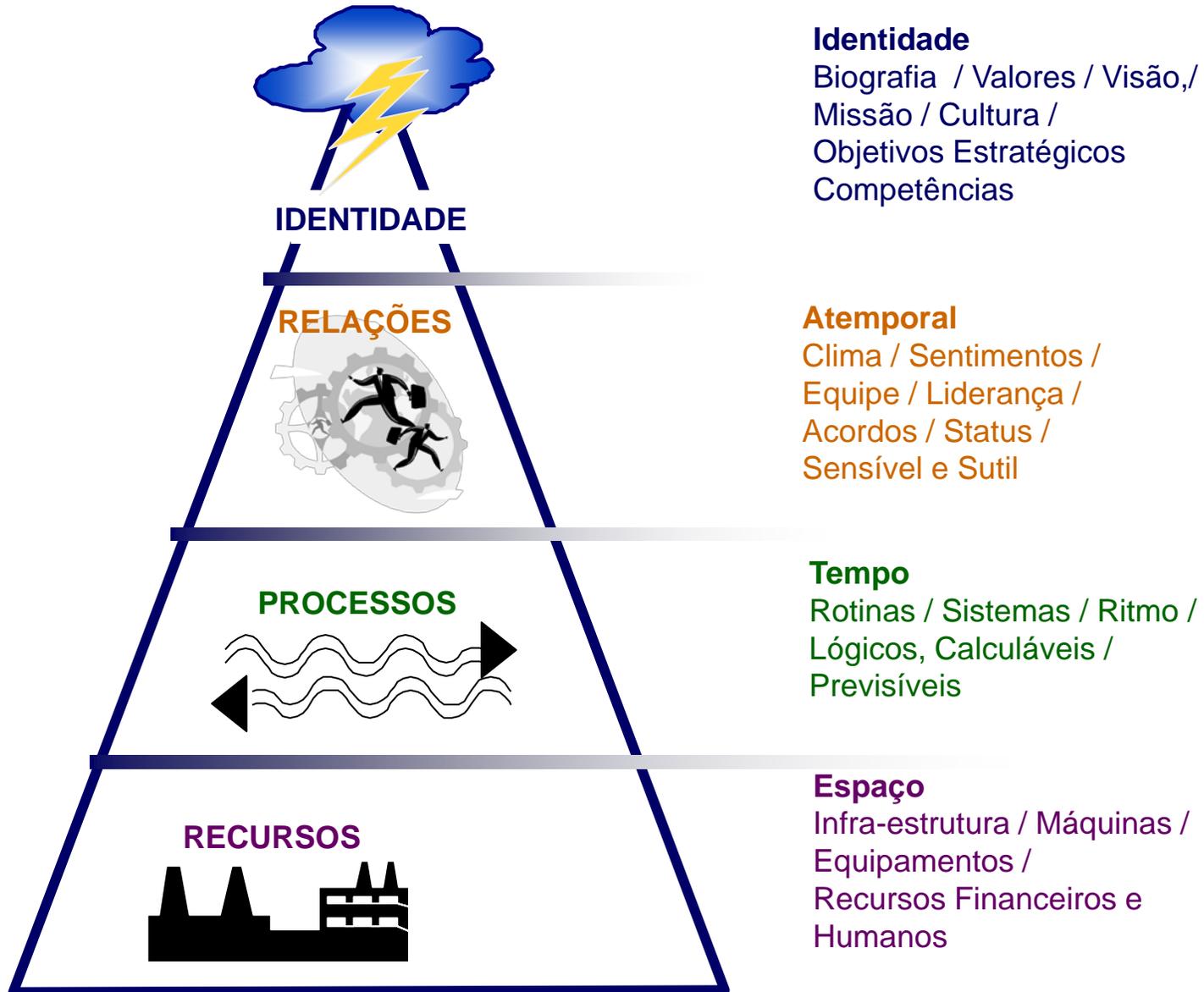
**TEM inteligência/ Emocional /Relacional?**

Tem **habilidade** para **gerir os conflitos**?



**Tem Liderança** reconhecida?

# VISÃO HOLÍSTICO DA ORGANIZAÇÃO



Como você  
quer ser  
lembrado?

CRÍTICA POR  
BRUNO BOTELHO

“Faça por  
merecer”!

**o resgate do soldado ryan**

# Dias melhores!!!

<https://youtu.be/oMRsirSuolE?si=w-QZjf2yBasQY0fE>



## Contatos



<https://www.linkedin.com/in/valciria-serra>



valciria\_serra



(11) 98268-1758

## Muito obrigada!



**Valcária Serra**  
Desenvolvimento e Transformação  
Desenvolvimento de Lideranças - Coaching - Mentoria

