

Fatores que contribuem para o insucesso da entrada de um membro familiar

Quando um sucessor assume uma posição na empresa familiar sem passar pelos processos adequados, é bem provável que muita coisa errada aconteça e assim comprometendo o futuro dos negócios e a perenidade de tudo o que foi criado durante anos.

Dentre os fatores que fatalmente darão errado em um processo de sucessão, **Eduardo Valério**, diretor-presidente da **JValério**, especializada em empresas familiares, aponta os mais comuns:

- 1 - Simplesmente desconhecer qualquer tipo de competência deste familiar, ou seja, não há uma qualificação definida e apenas pelo fato dele ser da família, assume uma posição dentro da empresa;
- 2 - Ainda um pouco derivado do primeiro problema, o ingresso na empresa em uma posição de nível hierárquico médio para cima. O sucessor já entra como coordenador ou supervisor sem ter as qualificações para tanto;
- 3 - Não ter mecanismos objetivos de avaliação de desempenho;
- 4 - A empresa não está com esta oportunidade aberta, e somente pelo fato do candidato ao cargo ser filho de um dos donos, por exemplo, a instituição acaba abrindo uma vaga na empresa para atender esse familiar.

O que motiva esses erros?

Para Eduardo Valério há um conflito claro de interesses familiares e empresariais. Basicamente é o filho do dono que está precisando trabalhar e simplesmente encontram um lugar na empresa:

"Quando a empresa ainda não se atentou para o que estamos chamando aqui de ameaça, ela acaba achando natural esse ingresso de familiares e isso se agrava muito quando há duas famílias proprietárias. Se o filho do sócio está na empresa, o outro sócio também se acha no direito de levar o filho dele para dentro da corporação. E assim acontece com um filho, com outro mais adiante, um sobrinho até que a empresa caba virando um reduto para os familiares onde os quesitos de competência e a estratégia empresarial é deixada em segundo plano. Essa atitude complica a vida da empresa e deixa um recado para os funcionários de que o critério que predomina é o laço familiar e não a competência técnica."

O lado bom

Nos últimos quatro anos as empresas estão se preparando mais para receber os novos executivos. Valério destaca que as próprias novas gerações estão mais preocupadas do que as gerações anteriores para as competências que a empresa necessita:

know-how "O produto final é uma mescla de experiência e dos fundadores com o arrojo, a inovação e, de certa maneira, a impetuosidade da nova geração. O segredo está justamente no equilíbrio e na complementaridade dessas competências e características."

Um processo de sucessão dentro de uma empresa familiar nunca termina, seja esse processo entre familiares ou envolvendo não familiares. É um fato inerente da empresa que com ou sem familiares este processo vai acontecer.

Sobre Eduardo Valério

Eduardo Valério é graduado em Administração de Empresas pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), especialista em Estratégia e Marketing pela Kellogg Business School e especialista em Governança Corporativa para Empresas Familiares pela Wharton Business

School, Pennsylvania. Eduardo é diretor-presidente da JValério Consultoria S/C Ltda, associada à Fundação Dom Cabral (FDC) para os estados do Paraná e Rondônia, e vice-Presidente da Federação Nacional das Associações dos Dirigentes de Marketing e Vendas do Brasil (FENADVB).

Sobre a JValério

A JValério é uma consultoria associada à Fundação Dom Cabral (FDC), escola de negócios especializada no desenvolvimento de executivos e empresas. A missão da JValério é contribuir para o desenvolvimento das empresas, dos executivos e das pessoas e ser a primeira opção nas soluções empresariais para clientes e parceiros. A JValério busca um crescimento sustentável e atua em vários segmentos, com empresas com as mais diversas características.

JValério – Gestão da Empresa Familiar

Endereço: Praça São Paulo da Cruz, 50 Cj 1507, Cabral, Curitiba.

<http://www.jvalerio.com.br/>