

Por onde começar a busca pelo sucessor em uma empresa familiar

O processo sucessório precisa ser feito paulatina e estruturadamente. Quando a empresa familiar realiza o mapeamento inicial dos futuros líderes familiares desde cedo ela já começa a fazer o processo de sucessão - e esse é apenas o primeiro passo de vários níveis e alinhamentos conceituais.

Eduardo Valério, diretor-presidente da JValério, especializada em empresas familiares, explica que não há uma estatística consolidada ainda aqui no Brasil sobre o tempo em que estas empresas, sobretudo de médio porte, levam com relação ao processo sucessório. Todavia o que o especialista percebe é que os processos sucessórios estão tendo uma duração inferior a sete anos, com alguns casos pontuais em que a sucessão têm sido feita de maneira mais imediatista:

“Isso acontece porque o sucedido, seja ele da primeira ou segunda geração, teve um evento emergencial e precisou se afastar do comando dos negócios por doença, mudança de país ou por falecimento mesmo. Esta nova geração ao mesmo tempo em que está tendo que se familiarizar com as questões da gestão do dia a dia, das emergências que a empresa enfrenta ou eventualmente está enfrentando, também tem que se adaptar em ser a própria figura do acionista na gestão.” alerta o especialista.

Eduardo Valério explica que ainda hoje em dia ele atende vários presidentes de empresas que acabaram de assumir o seu papel como presidente e também como principal acionista - um grande desafio. Os executivos nesta posição precisam lidar com grandes dificuldades para definir melhor o contexto da sua diretoria, como constituir o conselho de administração e o seu próprio papel.

A busca inicial pelo sucessor

A principal recomendação de Eduardo Valério sobre sucessão é buscar primeiro dentro da empresa - ou seja, a gestão dela precisa conseguir desenvolver as suas soluções de sucessão independente da família:

“Se eu tenho uma empresa que tem um diretor geral, um diretor comercial, um diretor financeiro e um diretor industrial e que esses cargos hoje são ocupados por membros da família, é importante que os acionistas dessa empresa, que muitas vezes são os próprios

diretores, pensem primeiro em resolver o processo sucessório sem contar com seus filhos, sobrinhos e netos. Tem que buscar dentro da empresa futuros líderes para ocupar essas posições e, em paralelo também é preciso avaliar os familiares.” alerta Eduardo Valério.

O mais importante é fazer com que a sucessão na gestão esteja garantida por vários caminhos e não apenas pelos familiares. Isso tira um peso desnecessário em um primeiro momento de ter que ser, obrigatoriamente, alguém da família.

Foto: Virgo Group

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/>