

O desafio da sucessão nas empresas familiares

Carlos Felipe Camiloti Fabrin

Planejar é criar regras para que, na ausência do empreendedor, a geração seguinte possa sobreviver.

terça-feira, 27 de junho de 2017

Planejar a sucessão tem sido um tema árduo dentro das empresas, principalmente as de gestão puramente familiar. A sucessão não é mais do que organizar mecanismos de convivência para que a empresa se perpetue além de seus fundadores. Não seguir por este caminho é sinal de insucesso e risco.

As empresas familiares sempre desempenharam papel importante na economia brasileira e mundial. Dados do IBGE apontam que as empresas familiares no Brasil são responsáveis por metade do PIB e que, das micro e pequenas empresas do país, aproximadamente 85% são familiares.

Em que pese essa exacerbada importância, um dado preocupa muito os economistas e especialistas do setor: as relações mal resolvidas entre herdeiros é a causa de 2/3 do encerramento de empresas familiares.

O problema se agrava com as gerações que vão chegando, multiplicando o número de sócios, sem que ocorra o mesmo com o lucro. Dados estatísticos revelam que aproximadamente 70% das empresas familiares não chegam à segunda geração e menos de 10% sobrevivem à transição para a terceira.

Não raro, se tem notícias de que disputas familiares foram o fator desencadeador de recentes vendas ou aquisições de empresas de renome e posterior o desfazimento do negócio.

Nestes casos, o maior problema revelado é a resistência do patriarca a um efetivo planejamento sucessório profissionalizado. Geralmente, a transição acaba ocorrendo pelo pior modo possível, a imposição, sendo empossado um herdeiro que não se interessa pelos negócios ou não possui o faro empreendedor de seu pai. Ou então o "dono" deixa que os filhos resolvam essa questão quando ele vier a faltar, o que ocasiona brigas inconciliáveis que travam o andamento da empresa e, quase sempre, são fatais para os negócios.

Essa dificuldade ocorre, pois o empreendedor sempre enxerga com receio a transição, pensa que já estão o matando, que estão querendo aposentá-lo, ou até mesmo pior, "passá-lo para trás". Por sua vez, os herdeiros têm extrema dificuldade em conciliar interesses e estipular regras seguras e eficazes de sucessão. Vaidades, falta de preparo, de competência e de regras bem elaboradas, segundo as características de cada negócio, levam a um desfecho conhecido: a extinção da empresa.

Pensar e planejar a sucessão do empresário é uma medida importante e deve ser adotada o quanto antes. Regras de transição claras, estruturadas e estratégicas permitem que os herdeiros se preparem para assumir o negócio com consciência tranquila, mantendo a saúde da empresa.

Planejar é criar regras para que, na ausência do empreendedor, a geração seguinte possa sobreviver; é transferir o poder de maneira ordenada e com o menor custo patrimonial e emocional possível, mantendo a harmonia e a união familiar.

Este processo fica mais fácil e eficiente quando conduzido por um profissional especialista em sucessão.

Referida regra de sobrevivência já foi observada pelos mais fortes grupos familiares atuais do Brasil, que se preocuparam com um planejamento estruturado e profissional, mantendo-se no controle da companhia. Esse é, portanto o grande desafio do empreendedor que pretende perpetuar sua obra para as próximas gerações.

***Carlos Felipe Camiloti Fabrin** é advogado com mais de 18 anos de militância. Possui vasta atuação na área de sucessão em empresas familiares, formação de holdings, acordo de sócios e sociedades anônimas; desenvoltura na seara do direito administrativo, com proficiência em processos de licitações. É sócio da Oliveira e Olivi Advogados e Associados desde 2008.

Migalhas

Comentar

Enviar por e-mail

[voltar para o topo](#)