

“De Pai para Filha”, Os Desafios da Sucessão

Ainda que algumas famílias considerem que o sucessor natural é o filho homem, a pesquisa Retrato das Empresas Familiares da Serra Gaúcha, realizada pelo Instituto de Desenvolvimento da Empresa Familiar (IDEF) em 2017, mostrou que 62% das empresas entrevistadas possuem mulheres na gestão do negócio e muitas destas mulheres são filhas que já comandam a empresa de seus pais. Estes fundadores relatam que a decisão pela sucessora foi baseada nas atitudes, nos valores e na personalidade, além da confiança e da competência destas filhas para assumirem o negócio. Diferentemente do que podemos pensar, a questão do gênero nessas empresas familiares fica em segundo plano.

Em algumas empresas, no entanto, os pais possuem um “ponto cego” e não percebem a filha como possível sucessora; a filha “invisível”, como dizem alguns estudiosos, não é envolvida no processo. Isso acaba se tornando um grande problema quando chega o momento da sucessão.

Não é raro o fundador recorrer a genros ou executivos contratados, solução que nem sempre se mostra eficaz. Porém há casos em que o pai fundador tem sentimentos contraditórios: ao mesmo tempo em que desejaria sua filha no comando, nutre por ela um sentimento de proteção e cuidado. Sabedor da dedicação e da exigência do cargo muitos pais preferem poupá-las da função e, por isso, a excluem do processo sucessório.

Para a filha, o desafio de suceder o pai também não é simples. Algumas assumem os negócios da família pelo companheirismo e cuidado que tem para com seus pais, contribuindo com a família por sua responsabilidade com o legado, mas, com o passar do tempo, o projeto de seus pais passa a ser um grande fardo que, em algum momento, pode se tornar difícil de conviver. Para aquela filha considerada “invisível”, o desafio é lutar por seu espaço mesmo que seus pais não a vejam no comando dos negócios. Nesses casos, o diálogo familiar e os acordos, algumas vezes incluindo os irmãos, são essenciais para que a filha ocupe a função e o papel que realmente deseja, sem exclusões incoerentes. A filha que faz parte de uma empresa familiar precisa refletir sobre suas expectativas profissionais não se deixando dominar pelos desejos, paradigmas e visões de seus pais. Tomar consciência de seu propósito pessoal e perseguir-lo é essencial para desempenhar seu papel de forma legítima e responsável.

“Fundadores relatam que a decisão pela sucessora foi baseada nas atitudes, nos valores e na personalidade, além da confiança e da competência destas filhas para assumirem o negócio”



Hana
Witt

hana.witt@idefamiliar.com.br

IDEF

FAMÍLIA
LEGADO
SUCESSÃO

O IDEF - Instituto de Desenvolvimento da Empresa Familiar - orienta famílias empresárias sobre Governança Familiar e oferece fóruns específicos para o desenvolvimento da família e de gestores.

www.idefamiliar.com.br

Rua Tronca, 2660, sala 1303
Caxias do Sul - RS
(54) 3028.2250

