Sucessão familiar: O dilema de várias empresas

● O entrevistado dessa edição da coluna Mercado é o advogado **Campelo Filho**, professor de Direito Empresarial e consultor de empresas que, inclusive, já participou de processos sucessórios familiares. O profissional, que recentemente esteve em São Paulo participando de um curso sobre reestruturação de negócio, acredita que a sucessão dentro de uma empresa deve acontecer de maneira planejada. "No que tange ao processo de sucessão de uma empresa familiar, observa-se que a dificuldade é maior quando se trata de sucessão da segunda pra terceira geração, do que quando é da primeira para a segunda. Outro aspecto importante é o fato de que a transição não pode se dar de forma brusca, devendo ser estruturada, sendo preciso que os sucessores tenham identificação e afinidade com o negócio e com a função que deverão desempenhar, e em especial que conheçam os meandros da atividade empresarial", informou Campelo Filho.

Em Teresina, o tema Sucessão Familiar tem gerado crises. A reclamação é geral. Por que isso acontece? O principal problema, porém, é que quase sempre a sucessão envolve interesses opostos: o dos sucessores que serão sócios e participarão da administração, o dos sucessores que serão sócios e que não participarão da administração e o dos que têm direito de ser sócios (mas por algum motivo ainda não são, ou não serão) e que não participarão da administração (mesmo que queiram). Essas situações ocorrem, normalmente, quando a sucessão se dá por conta do falecimento do sócio que deverá ser sucedido, sem a possibilidade de transição e preparação prévia.

Que cuidados o empresário deve ter nesse momento tão delicado? O ideal, contudo, seria que a atual gestão da empresa a ser sucedida, antecipadamente, já fosse preparando a sucessão, para se evitar traumas e para já se resolver como deverá ocorrer a gestão futura da empresa. É importante que se entenda que o mais importante é que a sociedade empresária não sofra pela má-gestão do processo sucessório, e que, muitas vezes, é melhor profissionalizar a administração que permitir que sucessores não habilitados para tal a assumam.

Essa situação é cultural? Que mensagem pode ser passada aos empresários? Em qualquer hipótese, todavia, é preciso que o processo de sucessão seja orientado por um profissional (ou mesmo profissionais), para que possa esclarecer as dúvidas, apontar as soluções e sugerir os melhores caminhos a seguir, buscando atender o interesse de todos e que a empresa a ser sucedida não sofra as consequências devastadoras de uma sucessão malfeita, que muitas vezes termina com o próprio fim da sociedade empresária. Assim, pode-se afirmar que o diálogo entre os sucessores, se possível ainda com os que serão sucedidos, orientado por um profissional que compreenda de adequação societária e reestruturação do negócio, é o primeiro passo para que a sucessão de uma empresa familiar ocorra sem traumas e com muito menos riscos.

Coluna Mercado / jornal Meio Norte

Edição:Samuel Araujo

Domingo / 22-03-2015