



Comjovem Sindisan participa de workshop sobre sucessão em empresas familiares

A sucessão familiar é algo bastante presente nas empresas de transporte de todo o país. Mesmo que seja algo aparentemente natural, existem mecanismos e estratégias para que ela traga os resultados desejados e garanta o sucesso das empresas.

Para falar desse tema, o Sistema CNT realizou nesta terça (4) e quarta-feira (5) o Workshop Family Business, desenvolvido pela HSM, com um dos maiores especialistas do mundo em sucessão em empresas familiares: John Davis. Durante dois dias, o fundador da Cambridge Family Enterprise Group compartilhou seu conhecimento com lideranças do setor do transporte brasileiro. “Em nosso país, o transporte é construído em boa parte por famílias que trabalham juntas há gerações. Temos exemplos de negócios familiares muito sólidos, com mais de meio século de mercado. Por isso, as transições são momentos tão decisivos”, afirmou o presidente do Sistema CNT, Vander Costa, destacando a importância de se discutir o assunto. Em sua exposição, John Davis abordou três grandes temas, que se relacionam. São eles: “Negócios familiares na nova economia”, “A mentalidade do proprietário na era

disruptiva” e “Como formar uma diretoria eficiente”. Parte das suas ideias está ilustrada em uma entrevista exclusiva que ele concedeu à revista CNT Transporte Atual.

O coordenador da Comjovem Sindisan, José Carlos Ornellas Priante, participou do evento, onde esteve acompanhado dos demais integrantes do grupo, Luciano Cacciatore e Thiago Veneziani.

Acompanhe alguns trechos da entrevista:

Quais as principais práticas que levam ao sucesso dos negócios familiares ao longo dos anos?

O sucesso familiar é difícil de ser sustentado por gerações, mas isso pode ser feito. Minha fórmula para o sucesso de longo prazo familiar é: crescimento + talento + unidade. As famílias deveriam aumentar o número de assentos nas empresas de acordo com a sua taxa de crescimento sustentável, que é a taxa do retorno financeiro de que elas precisam para continuar investindo e reinvestindo, dando retorno para a sociedade por meio da filantropia e satisfazendo as necessidades do seu crescimento. Além disso, precisam atrair, desenvolver, reter e incentivar o talento familiar e não familiar. Precisam ir além do talento dentro do negócio. Famílias precisam ter talentos desenvolvidos para múltiplos papéis a fim de sustentar o negócio familiar para outras gerações, incluindo donos e membros do conselho capazes, criadores de riqueza, líderes de impacto social e membros da governança familiar.

O que deveria ser feito se o membro da família que herdará o negócio não for um bom dono?

Nem todo mundo em uma família quer ou merece ser o dono da

empresa. Nós costumamos tratar a empresa familiar como o direito de herança, mas realmente precisamos pensar nisso como um trabalho. Isso exige que um indivíduo se importe o suficiente com a empresa para aprender sobre ela, apresentar-se bem em reuniões importantes, não esperar recompensas financeiras ou trabalhos não merecidos e se dar razoavelmente bem com os outros donos. Eu aconselho famílias que, se depois de tentar ajudar um herdeiro a se tornar um bom dono isso não acontecer, elas não deveriam passar ações com direito à voto para aquela pessoa. Por que sobrecarregar a próxima geração com proprietários que irão obstruir ou não contribuir?

De que maneira empresas familiares devem se adaptar ao novo cenário de transformações tecnológicas e disruptivas?

Adotar a mentalidade do dono da empresa é essencial na atual era da disrupção digital. É um dos poucos elementos que ajudam uma empresa em um período de ruptura. A mentalidade do proprietário é a primeira a se destacar, pois os donos analisam constantemente o ambiente e o horizonte. Isso dá aos proprietários um melhor entendimento sobre o que está acontecendo ao redor da empresa. Além disso, a mentalidade do dono leva a uma visão menos apaixonada dos verdadeiros pontos fortes e fracos da empresa e das principais capacidades dos proprietários.

De que forma gerações novas e antigas devem compartilhar a efetiva transição do negócio familiar?

Durante a transição para a sucessão, que pode levar de cinco a dez anos, ou mais, a nova e a antiga geração precisam compartilhar e estar alinhadas com uma estratégia unificada. Eles conseguem fazer isso quando seus planos se encaixam. No

começo da transição, a próxima geração deve estar alinhada com os planos da antiga geração. Ao longo do tempo, entretanto, os planos podem mudar, assim como as lideranças e as transferências de propriedade. Técnicas de parcerias entre gerações incluem: compartilhar abundantemente informações; ouvir e integrar pontos de vista e habilidades de ambas gerações nas decisões; falar com uma só voz internamente e externamente; desenvolver, juntos, uma estratégia geral para o negócio da família; expressar apreço pelas contribuições uns dos outros; oferecer suporte mútuo uns para os outros.

Qual a principal habilidade para a sobrevivência e o sucesso dos negócios familiares na próxima década?

Relacionamento externo. A próxima geração deve assumir um caminho de construir o negócio e trazer uma mudança construtiva. Ela pode olhar para os parceiros que podem adicionar capital e habilidades complementares que permitam que a empresa familiar reduza seus riscos e se abra para a expansão de mercados. A próxima geração deve se relacionar externamente para conhecer novas pessoas, para aprender mais sobre novos modelos de negócios e áreas de crescimento e sobre como explorar novos mercados e iniciativas.

Fonte: CNT/Sindisan