

Segunda-Feira, 22 de Junho de 2026

## **Planejamento sucessório: como definir quem será preparado para comandar os negócios?**

**SILVINEI TOFFANIN**

**Silvinei Toffanin**

Você sabia que as empresas com perfil familiar são responsáveis por mais da metade do PIB do Brasil? De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), é curioso notar que apesar de 90% das sociedades empresariais do país têm natureza familiar e apenas 12% dessas empresas chegam à terceira geração da família. Ou seja, são pouquíssimas aquelas que se preparam para a sucessão, uma etapa fundamental para garantir a longevidade e manter a competitividade do negócio.

Processo crucial para determinar o futuro de um negócio, o plano sucessório é composto por uma série de etapas. Escolher quem irá assumir a liderança da empresa é uma tarefa que exige planejamento cuidadoso e uma análise detalhada das competências e valores dos potenciais sucessores.

Para iniciar e apoiar esse processo, é preciso começar olhando para a definição de valores e a visão da empresa. Antes de selecionar um sucessor, é importante ter compreensão clara desses pontos, uma vez que o sucessor deve compartilhar esses princípios fundamentais para garantir que a continuidade da cultura organizacional seja mantida.

Outro passo importante é avaliar as competências e habilidades dos potenciais sucessores. É essencial analisar a capacidade que cada um deles têm de motivar e inspirar as equipes, entender suas habilidades para fazer escolhas estratégicas sob pressão, além da visão estratégica, compreensão de mercado e capacidade para planejar o futuro da empresa. Para uma avaliação mais prática, é possível, por exemplo, submeter os potenciais sucessores a avaliações de desempenho e feedback 360°. Dessa maneira, é possível entender melhor as competências de cada candidato.

A experiência prévia na empresa ou em setores relacionados pode ser outro diferencial importante para avaliação. Orientamos que sejam considerados, também, a formação acadêmica e profissional dos candidatos ao cargo de comando. Além disso, manter um olhar atento para identificar talentos internos, que já demonstrem características de liderança, pode auxiliar.

Ao identificar o candidato ideal para a sucessão, vale investir em seu desenvolvimento. Há uma série de possibilidades, como programas de mentoria, realizados por líderes atuais que possam compartilhar experiências e conhecimento, para o desenvolvimento das habilidades necessárias; treinamentos focados no aperfeiçoamento de habilidades específicas, em áreas como gestão, finanças ou marketing; além de oferecer ao candidato oportunidades em projetos desafiadores.

Paralelo a isso, o plano de sucessão deve contar com um cronograma claro para a transição. Isso envolve comunicar as mudanças para a equipe, clientes e demais stakeholders. Dessa forma, a transição acontece de

forma suave e se torna possível minimizar sentimentos de incerteza.

Realizada a seleção e o desenvolvimento do sucessor, é importante monitorar seu desempenho e fazer ajustes conforme necessário. Para isso, sugerimos a realização de avaliações periódicas e feedback constante.

A realidade é que escolher o sucessor ideal para a empresa não é uma tarefa simples. No entanto, é essencial para garantir a continuidade e o crescimento do negócio. Um planejamento cuidadoso, realizado – se necessário - com o auxílio de especialistas, aliado a uma avaliação honesta das competências e valores dos candidatos, pode levar os negócios a um futuro promissor. Com o tempo e o investimento adequados, será possível formar líderes que levarão a empresa a novos patamares de sucesso. Por isso, preste muita atenção e tome bastante cuidado durante todo o processo.

**Silvinei Toffanin** é fundador e sócio da *DIRETO Group* – empresa de *wealth management* reconhecida por sua integridade e solidez corporativa, acumuladas em quase 30 anos de mercado, oferecendo serviços que incluem consultoria, contabilidade, controladoria, assessoria fiscal, tributária, trabalhista, legal, societária, BPO Financeiro, planejamento financeiro estratégico, gestão e administração de *Family Offices*, criação de *Offshores*, além de soluções de tecnologia, ciência de dados e inteligência - [www.diretogroup.com](http://www.diretogroup.com)