

Quinta-Feira, 14 de Novembro de 2024

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 e 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 stake holders. 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