

RH PRA VOCÊ

O avô funda, o pai cresce, o neto afunda!



Este é um ditado popular que tem interpretações em muitos idiomas, afinal todos já ouvimos falar sobre “pai rico, filho nobre e neto pobre.” Na realidade, trata-se da percepção popular do destino das empresas familiares quando não tratam com planejamento e cuidado a sucessão do negócio.

Quando o fundador começa a duras penas o seu empreendimento, ele leva a família a enfrentar todo um conjunto de dificuldades inerentes dos primeiros tempos. Os filhos geralmente encaram momentos difíceis, as vezes com privações materiais em função do crescimento da empresa. Com o passar do tempo, as coisas começam a melhorar e a situação financeira da família se eleva de patamar.

É comum, e perfeitamente compreensível, que os filhos que viveram as tribulações normais do nascimento da empresa familiar queiram proteger seus descendentes. Os netos desta empresa não passam nem perto dos sacrifícios que seus pais passaram. E aí, as coisas começam a se complicar e podemos perceber várias situações que permitem que ditados como estes virem uma realidade triste das famílias empresárias.

O comportamento que gera estas armadilhas que atrapalham a [longevidade das empresas](#) são aqueles que incluem os netos no negócio independentemente de terem experiência, vocação ou competência para estarem ali. Outro fator de risco é considerar que o empreendimento vai conseguir [acolher aos herdeiros](#) e dar a mesma qualidade de vida a todos eles, sem uma estratégia consolidada de crescimento. A falta de cobrança com o compromisso nas entregas do trabalho também contribui para a queda no resultado.

O interessante é que nem os avós nem os pais percebem os erros destas atitudes inicialmente, até porque são fatos que acontecem lentamente. Uma passada de mão na cabeça aqui, uma vista grossa ali e quando os olhos se abrem, a empresa já está enfrentando sua derrocada.

Mas, este não precisa ser sempre o final da história e este ditado fatídico não precisa ser verdade em todas as [empresas familiares](#). Bastam algumas atitudes importantes. A primeira delas é prever o risco e discutir abertamente os problemas e as suas possíveis soluções. É importante também que todos conheçam a história da família e que os obstáculos enfrentados pelos avós gerem motivação para seus netos.

Desenvolver um [processo de educação](#) dos familiares para o negócio também vai identificar aqueles que tem aptidão, além de valorizar a escolha de quem quer ficar trabalhando na empresa. Uma boa ideia para a família não cair em armadilha é manter um conselheiro externo para que haja sempre uma avaliação de fora do ambiente familiar.

Recorrer a um mentoria especializada para os sucessores também é uma boa escolha. O necessário é o entendimento que deve-se evitar de todas as formas que os netos carreguem o estigma de destruição do patrimônio construído pelos seus avós, e que se há um ditado que tenha que ser passado adiante é aquele que diz que “quando as raízes são profundas, não há razão para temer o vento.”



Por **César Andrade**, Fundador e CEO do [FBS-Família Bem-Sucedida](#), **Conselheiro TrendsInnovation**, Consultor Independent. Certificado como Conselheiro TrendsInnovation formado pela Inova Business School, São Paulo. Faz mentorias com base no que viveu como sucessor de sua empresa e nos excelentes resultados que obteve. É Consultor, Conselheiro de empresas, Professor de MBA, Empresário, Administrador, MBA Executivo Internacional em Finanças, Controladoria e Auditoria pela FGV, com Módulo de Gestão e Inovação na Universidade de Mondragon, Espanha. Especialista em Gerenciamento de Projetos pela FGV. Mestrando em Gestão Estratégica de Negócios na UNAM, Argentina. Certificação como Conselheiro Administrativo Sicoob (Cooperativa de Crédito Crediconquista) aprovado no Banco Central, pela Fundação Getúlio Vargas.