

Pesquisa IBEF sobre Sucessão em Empresas do Estado de Goiás – 2018





INSTITUTO BRASILEIRO DE EXECUTIVOS DE FINANÇAS
Distrito Federal

Editorial do Presidente

Podemos citar alguns ditados populares que envolvem a sucessão em empresas familiares — o ditado brasileiro diz: “pai rico; filho nobre; neto pobre”; o italiano: “dalle stalle alle stelle alle stalle” (dos estábulos às estrelas e de volta aos estábulos em três gerações); e finalmente o mexicano: “padre bodeguero; hijo millionario; nieto pordiosero” (pai comerciante; filho milionário; neto mendigo).

Empresas familiares são bastante comuns no Estado de Goiás e, em sua maioria, apresentam relevante sucesso. Essas empresas tem, geralmente, rentabilidade 3% maior que as demais de mesmo setor, mas, por outro lado, somente 36% destas sobrevivem à passagem para a segunda geração; para a terceira, somente 19%.

Há um grande desafio na perpetuação de negócios familiares. Para equilibrar a relação entre família e empresa, é necessário estabelecer regras para tal relação — que incluem aspectos de convivência familiar, atuação, tomada de decisão, quem pode trabalhar na empresa e remuneração — que influenciam de maneira decisiva o sucesso e a perpetuidade dos negócios, além de, principalmente, influenciar o planejamento da sucessão envolvendo as próximas gerações.

É necessário entender que os sócios e os seus sucessores devem trabalhar para a empresa, e não a empresa trabalhar para eles, pois, se assim o for, os negócios tendem a não suportar o crescimento desordenado e exponencial da família.

Com essa visão, para contribuir com o mercado goiano, o Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças - IBEF entrega a 1ª Pesquisa Regional sobre Sucessão em Empresas Familiares de Goiás, que tem por objetivo atender a uma das premissas do Instituto, que é estudar e analisar problemas que afetam — ou interessam a — associados, empresas e instituições, ou o meio em que operam, buscando identificar e oferecer soluções que contribuam para o aperfeiçoamento da administração, no sentido amplo.

Nesta pesquisa, tivemos a participação de vários segmentos, como construção civil, saúde, varejo, serviços e indústrias, das mais representativas empresas de nosso Estado de Goiás, com a participação de empresas goianas que registraram faturamento estimado em 2017 de R\$ 4,4 bilhões.

Espero que possam aproveitar os dados levantados por esta pesquisa e que o IBEF possa contribuir para um ambiente propício ao intercâmbio de ideias.

Desfrutem.

Christiano Quinan



INSTITUTO BRASILEIRO DE EXECUTIVOS DE FINANÇAS
Distrito Federal

Sumário executivo da pesquisa

Muitas das empresas que hoje não estão mais nas mãos das famílias fundadoras nasceram como uma empresa familiar a partir do sonho de um empreendedor. Familiar porque quase sempre ocorre o envolvimento profissional e emocional dos parentes. Afinal de contas, pais, filhos e netos estão ligados, sem contar outros familiares, como tios, noras, genros, que podem também fazer parte da empresa.

Entre outras perguntas, surgem algumas importantes, tais como: o que pode acontecer no futuro da empresa na falta do fundador (a) ou se por alguma razão essa ligação romper? A empresa conseguirá suprir as necessidades da família principalmente com os novos entrantes? Como serão solucionados os problemas familiares sem afetar a continuidade da empresa? Será que a empresa consegue perpetuar? Quem será o sucessor (a)?

O tema sucessão, de uma forma geral, continua sendo um tabu nas discussões familiares. Ainda é reduzido o número de famílias que discutem abertamente esse tema nas reuniões familiares e não deve ser muito diferente em boa parte das empresas do Estado de Goiás, pois, conforme resultado da pesquisa a seguir detalhada, os executivos de 54 % delas afirmaram que raramente ou nunca esse tema é debatido.

Conforme explica Renato Bernhoeft em seu livro como “Criar, Manter e Sair de uma Sociedade Familiar, uma das explicações para ausência do debate reside no fato de que muitos ainda não conseguiram estabelecer a diferença entre gestão familiar e controle familiar. Também, 43% dos executivos atribuíram desinteresse pelo tema e/ou o acionista controlador entende que é cedo para discuti-lo.

Um planejamento adequado com debate e ações a serem tomadas é fundamental, pois nem sempre o processo de sucessão é iniciado ou concluído sem traumas, principalmente quando esse processo não acontece de forma natural, mas sim quando ocorre uma doença, o falecimento do fundador (a) ou quando começa uma briga na família. É nesse momento que provavelmente ocorre um dos principais fatores para o insucesso da continuidade da empresa, pois os sucessores e/ou os herdeiros geralmente não estão preparados para conduzir esse processo. Ainda conforme pesquisa, 45% das empresas teriam problemas relevantes para continuar sua administração em uma eventual ausência do fundador (a).

Conforme pesquisa nacional da KPMG (Retratos de família - 2017) 53% das empresas pesquisadas não possui um plano de sucessão. Esse resultado é compatível com os resultados apurados no Estado que apontam para um percentual de 58%.

É fundamental começar o debate e o planejamento enquanto a família está unida, do que quando está em litígio. Os diversos exemplos públicos existentes indicam que as empresas não suportam essa situação de conflito familiar e geralmente desaparecem. Portanto, é fundamental o planejamento, principalmente para as administrações que ainda não começaram!

Colaboração da equipe IBEF sob a coordenação de Marcelo José de Aquino



Resultado da pesquisa

1. Cargo do respondente

- 58% - Diretor-financeiro, administrativo ou de controladoria
- 17% - *Controller*
- 15% - Acionista
- 10% - Outros

2. O atual acionista/cotista controlador é o mesmo que fundou a empresa?

- 63% - Sim
- 37% - Não

3. O tema sucessão é discutido na empresa?

- 46% - Sim, com frequência anual
- 34% - Raramente
- 20% - Nunca

4. A empresa possui algum plano formal de sucessão?

- 58% - Não
- 37% - Sim
- 5% - Não aplicável

5. Quem lidera o processo de sucessão na empresa?

- 57% - Acionista/cotista controlador
- 32% - Conselho de Administração
- 8% - Empresa de consultoria
- 3% - Comitê específico criado com esse propósito

6. Os filhos dos acionistas/cotistas trabalham na empresa?

- 54% - Sim
- 44% - Não
- 2% - Não sei

7. Os filhos dos acionistas/cotistas que trabalham na empresa tem interesse para participar do processo de sucessão?

- 54% - Sim
- 44% - Não
- 2% - Não sei

8. Se a resposta for sim para a anterior, qual a geração que se encontra no exercício de 2017?

- 63% - 1ª geração
- 20% - 2ª geração
- 17% - 3ª geração



INSTITUTO BRASILEIRO DE EXECUTIVOS DE FINANÇAS
Distrito Federal

9. Qual o principal desafio para implementar um processo de sucessão da empresa?

- 35% - Acionista/cotista controlador entende que é cedo para discutir esse tema
- 32% - Acionista/cotista não pensa na efetiva transferência de poder
- 25% - Escassez de talentos internos
- 8% - Desinteresse pelo tema

10. Se por algum motivo de força maior o controlador não estiver mais na empresa, o que poderá acontecer com ela?

- 52% - Nenhum problema, pois a empresa está preparada para esse evento
- 23% - Briga entre os familiares para assumir o comando
- 17% - Paralisa temporária nos negócios
- 8% - Perda de credibilidade no mercado

Sobre o IBEF

Criado em 19 de maio de 1971, na cidade do Rio de Janeiro, local de sua sede nacional, o Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças - IBEF é uma entidade sem fins lucrativos, considerada de utilidade pública federal, estadual e municipal, apartidária e que reúne os principais executivos e empresários do país, e se destaca por suas atividades em diversos segmentos de nossa economia, com discussão dos importantes temas nacionais e regionais, e reúne profissionais, executivos e empresários de diversos ramos de atividades, autoridades, homens públicos, acadêmicos e profissionais liberais.

Contatos

www.ibefdf.com.br

contato@ibefdf.com.br