



CÂMARASIN

O xeque-mate das empresas familiares



VIVIEN LYS

ADVOGADA, PÓS-GRADUADA E MESTRE EM DIREITO CIVIL, MEDIADORA CADASTRADA NO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). É COORDENADORA JURÍDICA DA CÂMARASIN, PROFESSORA UNIVERSITÁRIA, PALESTRANTE E AUTORA DE LIVROS E ARTIGOS JURÍDICOS.

Em março deste ano, a PricewaterhouseCoopers (PwC) publicou uma pesquisa com o resultado do desempenho das empresas familiares no Brasil, apontando que, aproximadamente, 75% fecham após serem sucedidas pelos herdeiros. Esse número é bem expressivo, tendo em vista que a cada 10 empresas nacionais, nove são familiares.

A expressividade atinge níveis elevados, pois indica a mortalidade das empresas familiares, já que são extintas no processo de sucessão da

segunda para a terceira geração. Referido percentual é mais assustador ainda, quando comparado aos dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas) e do SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), apontando que 90% das empresas do País são familiares.

Quem será o vilão dessa história? As empresas familiares teriam prazo determinado de duração?

As ameaças a essas empresas precisam ser combatidas através de programas que identifiquem e preparem previamente os sucessores para assumir as principais áreas estratégicas. O planejamento precisa ser estruturado com várias ferramentas e uma das adequadas é a mediação, que se mostra essencial para uma boa governança.

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa define o conceito de mediação como “um processo privado de resolução de disputas em que um terceiro, denominado ‘neutro’ ou ‘mediador’, ajuda na discussão entre as partes e facilita a tomada de decisão. As partes têm a oportunidade de descrever seus pontos de vista, interesses e sentimentos, trocar informações e explorar ideias para a solução da disputa. O processo

é voluntário e o mediador não tem o poder de tomar uma decisão pelas partes. Os únicos que podem decidir são as próprias partes, o que pode preservar o relacionamento entre elas. Essa vantagem é especialmente significativa no caso de empresas de controle familiar, nas quais questões de família se confundem com assuntos da companhia. Se as partes chegarem a um acordo, este é formalizado em contrato e pode ser executado”.

A mediação não é apenas um caminho para reduzir custos de um litígio – embora esse benefício seja de grande valia – a mediação é ferramenta de mudança na forma de gerir os conflitos dentro da empresa e promover a evolução dos relacionamentos entre os executivos e dirigentes da companhia.

Ao focar na gestão dos conflitos internos das empresas, a mediação privada surge como uma nova porta para os gestores começarem a enxergar melhor (e para muito além da área de *compliance*) que a boa gestão dos conflitos internos melhora a produtividade, o ambiente de trabalho

e a transparência da companhia. Por isso, vem crescendo no Brasil o emprego da mediação junto à governança corporativa, especialmente no momento de sucessão da empresa familiar. A memória de uma empresa é o seu maior tesouro, mas desde que os sucessores não

“

A mediação é ferramenta de mudança na forma de gerir os conflitos dentro da empresa e promover a evolução dos relacionamentos entre os executivos e dirigentes da companhia

”

tenham que lidar com o passado, tendo oportunidades de crescimento e melhorias. Uma empresa familiar presa ao seu passado engessa o seu futuro.

E para evitar esse xeque-mate entre passado e futuro, a mediação é uma poderosa ferramenta para a transição dos dirigentes sem comprometer a vida da empresa, que pode ser ameaçada por um simples conflito.