

## Os benefícios de se manter um negócio na família



*Por Herbert Steinberg*

O Manual de Governança para Empresas Familiares da International Finance Corporation (IFC) aponta como ponto forte das empresas familiares um melhor desempenho frente suas correspondentes não familiares, tanto em termos de vendas e lucros quanto de outras medidas de crescimento.

Em outro estudo, da Thompson Finance, que compara as empresas familiares com suas rivais em seis índices financeiros, o desempenho das famílias supera o das concorrentes em todos os parâmetros.

Essa resposta estatística se deve a algumas características: o forte compromisso que a família tem com o negócio, alto nível de dedicação e interesse em garantir a prosperidade para que a empresa possa ser transferida para a próxima geração.

Outros pontos altos são confiabilidade e orgulho. Por ter suas histórias de vida, seus nomes e sua reputação associados ao negócio, o esforço da família proprietária se dá no sentido de aumentar a qualidade de seus produtos e serviços e manter um bom relacionamento com seus funcionários e parceiros.

As empresas familiares também, em geral, trabalham com um horizonte de investimentos mais amplo e conseguem suportar melhor os momentos de de-saquecimento da economia e continuam comprometidas e estáveis na relação família-empresa e mercado, enquanto outras são obrigadas a responder rapidamente a seus acionistas, reduzindo custos e muitas vezes cancelando projetos e produtos em momentos difíceis.

Por outro lado, características como a informalidade e a falta de disciplina – porque em sua maioria as empresas familiares são dirigidas pelas próprias famílias, que em geral têm pouco interesse em estabelecer processos e procedimentos que observem regras claras e respeitadas – são apontadas como desvantagens.

Inserir a cultura profissional em uma empresa familiar é sempre um desafio cuja dimensão e consequências dependem de como o assunto é trabalhado e absorvido internamente. Há de se diferenciar o que significa “profissionalização” para as corporações e para as empresas familiares. Muitos confundem este conceito com a prática de trazer alguém de mercado em substituição a um familiar que atue na gestão.

Trazer um profissional externo não é garantia de sucesso ou de competência. Abandonar o “fazer de forma doméstica” é adotar processos profissionais. Isso faz realmente diferença. O que prevalece, de fato, não é que o comando tenha um sobrenome da família.

Sobrenomes como Moraes, Gerdau, Sirotsky, não definem o grau de profissionalização de um grupo ou empresa, mas sim os processos profissionais que adotam.

**Herbert Steinberg** é presidente do conselho da MESA Corporate Governance

A série ***“Papers MESA 2021”*** traz reflexões sobre a governança corporativa e familiar nos tempos atuais. Estão disponíveis em artigos no site da MESA e, também, nos ***vídeos no canal da MESA no YouTube.***

***Acesse o link para ler os artigos*** dos sócios, consultores e articulistas convidados da MESA.

A **MESA Corporate Governance** desenvolve um trabalho aprofundado e estratégico de consultoria de governança corporativa e familiar. Em um cenário de grandes transformações, a MESA tem um posicionamento objetivo: **“Trabalhamos a governança corporativa e familiar na dimensão humana do poder, dinheiro e afeto”**.