



CONSTRUINDO o futuro

Preparar sucessão é
forma de evitar prejuízo e
perda de patrimônio

Thaise Teixeira
thaise@revistaag.com.br

Divulgação: Agrocentro



Falar em morte quando ainda se está vivo é complicado. Nem todos gostam ou se sentem preparados para isso. Se fosse meramente uma questão emocional, não haveria problemas. Porém, quando o assunto chega dentro da porteira pode se tornar um grande problema. As dificuldades começam a aparecer depois que chega ao fim a vida do administrador da propriedade. Sem ter preparado nenhum descendente para assumir o cargo, o negócio torna-se um grande jogo de xadrez entre os herdeiros, que lutam entre si para ver quem conseguirá ser o rei ou a rainha. Só que esta disputa é perigosa e pode colocar no posto de tomador de decisões uma pessoa despreparada ou não aprovada pelos outros herdeiros – que, pela lei, precisam concordar na eleição do novo administrador.

Segundo o consultor e estrategista internacional Francisco Vila (*à direita na foto*), faz-se necessário pensar na questão com muita antecedência para se manter a rentabilidade e a estabilidade dos negócios em pecuária, especialmente os voltados para melhoramento genético e que trabalham com animais Puro de Origem (PO). “Criar gado daqui a dez anos vai ser mais complicado do que produzir sapatos”, argumentou ele no workshop Gestão Societária e Sucessão Familiar, realizado em São Paulo/SP pela Socieda-

de Rural Brasileira (SRB), Agrocentro e Projeta Consultoria. “Não podemos pensar que vamos colocar todos os nossos filhos lá”, completou o presidente da SRB, Cesário Ramalho (*à esquerda na foto*).

Implantar um modelo de governança corporativa seria uma das formas de começar a preparar e estruturar o empreendimento para esta mudança administrativa, segundo o consultor Luiz Marcatti. Porém, ele também enfatiza a necessidade da antecipação das ações, tendo por base, entre os sócios que irão herdar o negócio, valores como transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade. “É preciso organizar a relação entre os sócios. Se eles pertencerem a uma mesma família, seria aconselhável até montar um manual com valores e regras na preparação das futuras gerações para evitar confusões entre o lado profissional e pessoal”, destacou. Seriam regras, por exemplo, de convivência, atuação, para tomadas de decisão, imprescindíveis no processo sucessório.

Governança corporativa foi o que o Grupo Otávio Lage/GO implantou para não colocar em risco um patrimônio construído por cinco gerações, que conta com propriedades pecuárias, usinas sucroalcooleiras, indústria de nutrição animal e sementes e emissio-

ras de rádios. O processo já estava em andamento quando Otávio Lage, administrador principal dos negócios, faleceu, em 2006. E, hoje, cada herdeiro responde por uma empresa, que ainda conta com a participação de dois dos seus netos, pois nenhum outro se identificou com os negócios. “Temos, sempre, que pensar na perpetuação do negócio. Uma briga de família pode acabar com tudo”, lembrou Rodrigo de Siqueira (*ao lado de Carla*), um dos netos de Otávio que, hoje, é executivo do Grupo Otávio Lage.

Já com a pecuarista Carla de Freitas/RO a história foi bem diferente. Apesar de ter o pai pecuarista, nunca se envolveu na administração das fazendas conquistadas por meio da administração do pai. Mas viu-se obrigada a assumir a coordenação de uma das propriedades quando ele adoeceu e faleceu. Com o consentimento de duas irmãs, tomou a frente da Agropecuária Bela Vista/RO. “Eu não sabia fazer, mas contratei profissionais que sabiam. Conheci minha fazenda inteira. Hoje, sei tudo o que tem nela e consegui fazer o negócio crescer”, contou. No entanto, foi enfática ao recomendar, no final de sua palestra no workshop: “Preparem seus sucessores. Eu já estou preparando meu filho e sobrinhos para que eles não passem pelo que passei”. 