

Em live promovida pelo CCS-SP, Jayme Garfinkel e Boris Ber, ao lado de seus respectivos filhos, relatam experiências, erros e acertos do processo sucessório e, ainda, oferecem dicas



Um ano e meio atrás, Jayme Garfinkel entregou a presidência do Conselho de Administração do Grupo Porto Seguro para o filho Bruno Garfinkel. Já o sócio da Asteca Corretora de Seguros, Boris Ber, divide hoje a direção da empresa com o filho Fernando Ber. Ambos têm muito mais em comum do que a reconhecida liderança no setor.

Tanto Garfinkel como Ber planejaram a sucessão empresarial há pelo menos 15 anos. Para falar sobre suas experiências, eles participaram da live Sucessão Empresarial, promovida pelo Clube dos Corretores de Seguros de São Paulo (CCS-SP), no dia 2 de fevereiro, com a mediação da diretora Ivone Elise Gonoretske e apoio do mentor Evaldir Barboza de Paula.

Estresse na sucessão

Desde que passou o comando da empresa para o filho Bruno, Jayme Garfinkel disse que mantém a disciplina. “Ele é o chefe, eu não interfiro em nada”. No entanto, ao ser questionado por Ivone sobre a existência de estresse, respondeu que sim, porque gostava de ser presidente. Mais difícil foi ouvir um não do filho para uma proposta sua. “Foi duro, mas é assim que tem de ser. O estresse existe, mas os momentos de alegria e satisfação compensam”, afirmou.

Boris Ber revelou que antes de pensar em sucessão chegou a cogitar a venda da empresa. Foi Garfinkel quem o fez perceber que deveria investir na sucessão. Por isso, ele tratou de motivar o interesse do filho Fernando. “Ele começou a se especializar e a gostar”, disse. Apesar da relação próxima, Boris Ber confessa que aprendeu a lidar com o estresse. “A visão do Fernando é mais atualizada que a minha e preciso apoiar”.

Mérito x origem

Para Bruno Garfinkel, o maior desafio da sucessão é preservar a individualidade e provar que a ascensão profissional ocorreu por mérito. “Tudo o que eu fizer de certo, não será mais que obrigação. Mas, se errar, vão dizer que o filho do Jayme é incompetente. É uma dupla responsabilidade”, disse. Ele orientou os pais a incentivarem os filhos, sem esperar que sigam a mesma cartilha. “Porque não somos as mesmas pessoas”.

Fernando Ber explicou que a pressão sobre os sucessores é maior quando a empresa é bem-sucedida, exigindo ainda mais esforço para obter o reconhecimento pelo mérito e não pela origem. “Sou filho do Boris, mas tenho a minha história, meus diferenciais”, disse. Hoje, depois de 15 anos de trabalho na corretora, disse ter conquistado respeito.

Saber ouvir

Os conflitos na sucessão existem, mas Bruno Garfinkel coloca a relação familiar em primeiro lugar. “O amor que nos une é mais importante que qualquer negócio”, disse. Fernando Ber avalia que é natural haver divergências entre pai e filhos, mas que é preciso separar o profissional do pessoal e definir as prioridades.

Nesse aspecto, Evaldir Barboza destacou que a sucessão precisa ser baseada em uma relação de confiança. Boris Ber concordou e acrescentou que a falta de confiança pode ocorrer por culpa do pai que não dá chance ao sucessor para se desenvolver. Para Fernando Ber, o filho precisa encontrar o seu caminho, mesmo que isso signifique errar.

A dica de Bruno Garfinkel aos sucessores é: falem menos e ouçam mais. “Não sejam tão combativos com os seus pais. Tentem tirar o melhor proveito do conselho, mesmo que resolvam fazer diferente”, disse. Fernando Ber admitiu que demorou, mas hoje pratica a humildade de ouvir. “Quando ouvimos, aprendemos mais”, disse.

Para o mentor do CCS-SP, a relação entre sucessor e sucedido precisa ser trabalhada, compartilhada e negociada. “Precisa haver amor, porque assim se consegue ouvir e perdoar”, concluiu. A mediadora Ivone encerrou o evento com um recado para as corretoras de seguros. “Sei que é um pouco mais difícil para as mulheres em relação aos filhos, mas pensem também na sucessão, porque não é só para homens”, disse.

Fonte: Márcia Alves, em 03.02.2021