

Sexta-Feira, 27 de Dezembro de 2024

Os desafios da Geração Z em relação à sucessão familiar

CRISTHIANE BRANDÃO

Cristhiane Brandão

Recentemente, eu li uma reportagem preocupante: ‘um a cada quatro jovens candidatos a vagas de emprego levou os pais para a entrevista’. Mesmo que o levantamento tenha sido realizado nos Estados Unidos, infelizmente, reflete um perfil comum nesta faixa etária que exige muita atenção, especialmente para as empresas familiares.

Segundo o levantamento da Resume Templates (2024), 70% dos integrantes da Geração Z pediram ajuda dos pais para procurar emprego e 25% os levaram nas entrevistas. Outra pesquisa da empresa Intellingente (2023), também nos EUA, mostrou a dificuldade dos jovens para elaborar inclusive o próprio currículo, ou, uma vez contratados, em se adequar às regras corporativas.

Esse cenário tem gerado um grande debate social. Apesar dos críticos de plantão, compartilho do otimismo de John Davis, fundador e presidente do Cambridge Family Enterprise Group, maior autoridade em gestão de empresas familiares do mundo. Em um dos seus artigos, ele diz que é inevitável aprender a conviver com as diferenças aproveitando o melhor de cada geração.

“(…) Antes era comum ter dois ou três grupos de idades diferentes trabalhando juntos num negócio familiar. Mas, agora, há quatro. É claro, há pessoas com mais de 80 anos nas nossas famílias, e pessoas mais novas que 14 anos nas nossas famílias também. Então, você pode ter, na verdade, seis grupos de gerações diferentes em uma família hoje. O que é um fenômeno novo surpreendente”.

As mudanças já bateram à nossa porta! De acordo com o último censo do IBGE, a população brasileira entre 15 e 29 anos passa de 21,1 milhões. É nessa faixa etária que está a Geração Z, composta por pessoas que nasceram entre os anos de 1997 e 2010, e que já corresponde a mais de 10% dos 203 milhões de habitantes do país. Então, o que tem feito a família empresária?

Se o objetivo é buscar a longevidade do negócio, é preciso dar atenção às questões que afetam o jovem, como transformações físicas, emocionais e as decisões que envolvam sua carreira profissional. Em se tratando da sucessão familiar, é preciso mais do que formação educacional, o herdeiro deve desenvolver capacidade de cumprir metas, liderar, tomar decisões e ter resiliência para superar desafios.

O problema é que grande parte das famílias têm agido de forma contrária, elas têm protegido excessivamente seus herdeiros, poupando-os de situações difíceis, o que impede o desenvolvimento de autonomia e responsabilidade. Uma forma de contribuir com o amadurecimento emocional e profissional do herdeiro, por exemplo, é trabalhar em uma empresa que não seja da família, assim ele desenvolve suas próprias competências sem ser visto como o “filho do dono”.

Cada família vai ter seu jeito de iniciar o processo. Segundo João Marcos Ávila, CEO do Grupo Avilages, de apenas 21 anos, a paixão pelo negócio começou pela parceria desenvolvida com o seu pai, que permitiu que ele participasse do dia a dia da empresa desde muito pequeno, sempre com a oportunidade de assumir responsabilidades e tomar decisões sozinho: “a melhor maneira de desenvolver alguém, é dar a ela uma cadeira maior do que ela pode sentar”, frisou.

Como estamos diante de uma nova geração que pensa, sente e tem objetivos de vida muito diferentes dos nossos, é fundamental construir uma relação próxima a eles. Ao invés de criticar, ou de superproteger, a proposta é atuar de maneira a prepará-los para as responsabilidades que estão por vir, repassando todo conhecimento e permitindo que tenham liberdade para questionar inclusive o próprio papel na organização.

Nem todo herdeiro vai ser um sucessor, no entanto, ele precisa estar qualificado para atuar como “um bom acionista”. Uma frase do Nelson Cury Filho vem reforçar tudo isso que falamos, de que “o legado familiar é mantido por meio do fortalecimento da individualidade e do empoderamento dos herdeiros para que se tornem protagonistas de suas próprias histórias”. Fica o convite para colocar isso em prática o quanto antes na sua família empresária e em sua empresa familiar!

Cristhiane Brandão é conselheira de Administração, Consultora em Governança para Empresas Familiares e Coordenadora do Capítulo Brasília/Centro Oeste do IBGC.

**Os artigos são de responsabilidade de seus autores e não representam a opinião do Rufando Bombo News.*