



Conflito de Gerações: como administrar?

Recentemente fui convidado a participar de uma entrevista para uma rádio onde um dos assuntos em pauta era a sucessão familiar.

A pergunta era: **Você já conduziu uma sucessão familiar?**

Resp.: As conduzo diariamente em nossa atuação e acompanhamos os conflitos que são gerados.

Entre os problemas ligados a sucessão das empresas familiares destacam-se:

- ☑ A pouca atenção ao planejamento de sucessão pela maior parte das empresas;
- ☑ Divergências entre sucedidos, sucessores e sócios;
- ☑ Pouco preparo do sucessor para o negócio ou número excessivo de sucessores;
- ☑ Divergências ou rivalidades entre familiares;
- ☑ Regras da família e empresa se misturam ou não são claras;
- ☑ Insegurança dos colaboradores a respeito do futuro da empresa.

A segunda pergunta: **Como administrar essa situação?**

Resp.: Ações preventivas buscam facilitar o processo sucessório e minimizam os conflitos que emergem nesta fase importante, delicada e inevitável no ciclo de vida das empresas e tudo parte do processo de entendimento, que como na vida tudo nasce, cresce e vai se transformando continuamente; neste processo a validação daqueles que começaram o negócio, os chamados “empreendedores”, que em muitas situações não abrem mão dos valores tradicionais e de velhas fórmulas de se relacionar, em dissonância com o espírito e a pretensão de seus sucessores.

Os sucessores muitas vezes são jovens que vem com uma grande energia e disposição para seguir as tendências do mercado e em muitos casos esquecem-se de interagir com aqueles que iniciaram o negócio, considerando que seu estilo já está ultrapassado.

O equilíbrio é a palavra chave nesse processo, e na maioria das vezes esse processo de transição só será bem sucedido com um mediador, profissional que consegue utilizar a experiência daqueles que começaram o negócio e criaram todo o conceito e credibilidade, com a energia, disposição e espírito inovador dos mais novos.

Para que isso aconteça na prática é importante que em todos os momentos as duas gerações atuem juntas e respeitem as opiniões, pontos de vista diferentes da mesma situação e decidam sempre em função do negócio. Esse é o melhor método de aprendizado para ambas as gerações, a que tem a experiência de anos conduzindo e aquela que vem com muita vontade para transformar.

As ações preventivas minimizam os conflitos envolvidos na sucessão e aumentam as chances de sucesso e resume-se no Planejamento da sucessão e no preparo dos envolvidos.



Alessandro Natal é Diretor da UNIC – Gestão e Negócios Empresariais consultoria especializada em Gestão Empresarial. Formado em Administração de Empresas com habilitação em Sistemas de Informação. Palestrante em cursos, treinamentos e eventos para preparação de profissionais para o mercado de trabalho. Auditor Líder de Sistema de Gestão da Qualidade certificado pelo RABQSA. Coach especialista em implantação de Modelo de Gestão nas empresas e desenvolvimento de lideranças. Colunista do Carreira & Sucesso da Catho nos assuntos de Gestão Empresarial e Liderança.
Contato: alessandro@unicgestaoenegocios.com.br