

A geração mais nova na liderança da Empresa Familiar



ANTÓNIO NOGUEIRA DA COSTA
Consultor Empresas Familiares
antonio.costa@efconsulting.pt

A continuidade do negócio de uma Empresa Familiar ao longo dos tempos, para além da necessária competitividade nos mercados de atuação, passa também por assegurar a passagem do testemunho da sua liderança.

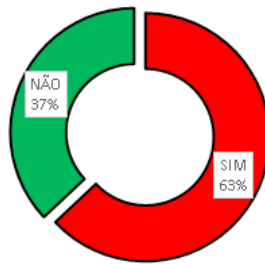
A Edelman, uma empresa global especializada em comunicação de marketing, no seu mais recente barómetro de confiança com enfoque nas Empresas Familiares, apresenta uns dados relativos à **nova geração de líderes**, proporcionados pelos seus inquiridos, dignos de reflexão:

- quase dois terços consideram que vão gerir mal a empresa;
- 53% que eles são menos dotados que os seus antecessores;
- 56% salientam a menor implicação e dedicação à empresa.

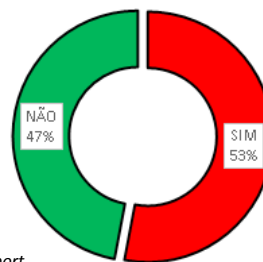
Associando estes resultados à realidade de que ser descendente de empresários não é característica suficiente para se assumir a liderança da sociedade familiar, a sua efetivação, para além da formação profissional ou académica, deve exigir ca-

Os Líderes da Próxima Geração Familiar:

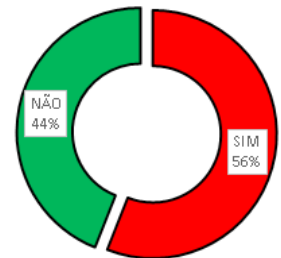
... vão Gerir Mal a Empresa



... são Menos Talentosos



... são Menos Implicados



Fonte: Trust Barometer. Special Report Family Business, Edelman, 2017

pacitação noutros elementos relevantes, sobressaindo de entre eles:

- 1. Assunção de valores e atitudes:** sentir e captar as práticas – desde que se nasce – em casa, na escola, na vida em sociedade e eternamente na empresa;
- 2. Especificidades do negócio e suas atividades:** realizar experiências empresariais na idade adolescente, estágios, experiências em entidades externas e depois na incorporação a trabalhar na empresa;
- 3. Trabalho em equipa e liderança:** exercer funções como membro integrante de equipas de trabalho e, quando adequado, de liderança;
- 4. Transição e convivência intergeracio-**

nal: assumir crescentemente responsabilidades diretivas, partilhar o trabalho e fazer equipa com os líderes a suceder;

- 5. Conduzir a organização:** liderar o órgão de gestão da sociedade, trabalhar em equipa e pensar que está na hora de começar a preparar os seus sucessores.

Como os empresários familiares e as famílias empresárias possuem uma característica comum – enorme preocupação pela boa formação dos seus filhos –, os seus descendentes normalmente são portadores de atitudes, habilidades e conhecimentos e que lhes permitem transformarem-se em grandes profissionais: na empresa da família ou em qualquer outro local onde se sintam realizados e felizes.

Situado no coração do bairro piscatório da Póvoa de Varzim, reza a história que a dia 31 de Janeiro de 1991 foi servida a primeira refeição no restaurante 31 de Janeiro. Trabalhando de forma exemplar o peixe e o marisco, este restaurante continua a ser uma referência gastronómica do Norte do país.

Quem frequentou o restaurante na sua primeira década de vida assistiu ao crescimento do miúdo que percorria as mesas trazendo guardanapos ou entregando de forma sorridente a conta.

Esta vivência contínua no restaurante dos pais teve enorme influência na decisão de Marco Ferreira em fazer um curso na área



das tecnologias, ter ido trabalhar para o estrangeiro, regressar e, quando menos es-

perava, assumir a liderança do restaurante e lançar-se na tendência destes últimos anos: abrir um espaço próprio no centro do melhor destino europeu de 2017 – a cidade do Porto.

Não sabemos o que o futuro nos reserva, mas, se nos prepararmos e dedicarmos, estaremos aptos para o enfrentar.

