Passo a passo, um treinamento extensivo para assumir a liderança nos próximos dez anos.

Ponte para escapar das armadilhas
Por Sandra Boccia, da Serra do Cipó

Foto: Cacalos Garrastazu / Valor

Formado em administração de empresas, Rafael Grossi, 25 anos, exibe uma leve ruga de preocupação quando fala do seu futuro, que é deixar a capital paulista e mudar para Jaú (SP) para trabalhar com o pai, Roberto Grossi, 51 anos. Ele mesmo se impôs um teste, de dois anos, para descobrir se quer mesmo tocar o negócio da família. A dúvida acompanhada de temor tem motivo: "Vou substituir alguém excelente no que faz". O modelo pai herói está quase presente no discurso de muitos dos sucessores, que chegam à empresa com a missão de ser tão bons quanto os sucedidos, ganhar legitimidade frente aos funcionários e perder a pecha de "filhinho do papai".

Enteado do dono da concessionária Supertratores, do Rio Grande do Sul, Homero Mendonça, 19 anos, diz que é um fardo chegar à empresa com o título de filho do dono, mas já carrega consigo a certeza de que só vai sair da empresa "no dia que morrer", no auge: "Sei que nos bastidores já devem ter falado de mim, mas no futuro quero ser lembrado pela minha competência, por ser o Homero".

Bruna Cardoso, 23 anos, uma das quatro mulheres do grupo: mãe como modelo

Nas técnicas usadas no curso da New Holland para fazê-los lidar melhor com os próprios sentimentos não falta uma trilha sonora peculiar, cujo repertório vai de "Agora eu Vou Andar", entoada por Xuxa, a clássicos sentimentalistas como "Carruagens de Fogo" e "Rocky, o Lutador" - tocados à saída das atividades de campo, como a "Caça ao Tesouro", que tinha por escopo a montagem de quebra-cabeças da marca New Holland.

Ao fim de cada competição simulada, onde a turma era dividida pela metade, entre "azuis" e "cinzas", definidos pela cor da camiseta, uma breve reflexão vinha acompanhada de um grito em uníssono: "perseverança", "sucesso" e outros termos decididos no calor do momento. Na hora do teatrinho para montar um jornal ou elaborar um jingle, "desafio", "mercado" e "competição" ganhavam a vez.

O sucesso do pai ou do patrão, no entanto, nem sempre é motivo para a convicção de seguir passos semelhantes. Muitos sabem que é preciso lidar com o conflito de gerações e escapar das armadilhas da herança. Os estudantes de engenharia agrícola Wesley Corrêa Saraiva, 24 anos, e José Roberto Saraiva Júnior, 23 anos, ainda têm de construir uma ponte profissional que os ligue ao dia-a-dia do pai, em Rio Verde (GO). Embora procurem respostas no treinamento, os dois estão atentos à sua voz interior: "Gostaria de me vestir de terno e gravata, ter um escritório bonito, e não dá para fazer isso no campo", comenta José Roberto. "Faz oito anos que meu pai não tira férias nem viaja", destaca Wesley.

A família de Bruna Cardoso, 23 anos - uma das quatro mulheres do grupo - , também é de Goiânia. Seu modelo na concessionária é a mãe, Waleska Queiroz, de 49 anos: "Quero ser

uma empresária competente como ela". Menos incisiva, Eva Caroline Carrilho Valença, apenas 18 anos, de Rondônia, conta por que mudou a opção do vestibular de nutrição para administração de empresas: "Meu pai conversou comigo e disse que tinha construído tudo aquilo. E eu não posso desprezar isso".

Sem ter de lidar com os compromissos ou as armadilhas da herança (o dono da concessionária não é seu pai) e com declarada vocação para o negócio, o executivo Michel Faria Bastos, 26 anos, não tem nenhuma dúvida de que quer se tornar empresário. No grupo, é um dos mais ativos e se refere ao chefe como "paitrão": "Quero ser um líder coordenando, e não um chefe mandando. O mais importante mesmo é ter um pai profissional".

Valor Econômico - 5/8/2003