



WERNER & ASSOCIADOS

Desenvolvimento Societário

NA IMPRENSA



Valor Econômico

Matéria: Com mais de 70 anos, eles seguem na labuta e ensinam sobre a crise

Outubro/2008

Repórter: Luiza Dalmazo

Com mais de 70 anos, eles seguem na labuta e ensinam sobre a crise

Muitos jovens administradores, de carreira fulminante e acostumados a bônus milionários, chegaram ao poder antes de atravessar uma forte crise econômica do ponto de vista corporativo. Nos últimos cinco anos, a mais longa durou apenas oito meses, segundo estudo da Itaú Corretora. É uma experiência que outros líderes brasileiros têm de sobra, inclusive porque sobreviveram à frente de suas empresas durante as maiores turbulências, dos anos 80 e 90 ou a principal, dos anos 30, quando eram adolescentes.

São magnatas da indústria automotiva, de transportes, varejista, de telecomunicações e outras, que desafiam a idade e continuam trabalhando em empresas apesar de já terem ultrapassado os 70 anos. É gente como Abraham Kasinsky, de 91 anos. Mesmo depois de vender a fabricante de autopeças Cofap, em 1997 - empresa que fundou e presidiu por quatro décadas -, ele decidiu fugir do "tédio" e usar o dinheiro da venda para, em vez de viajar e curtir a vida de "pernas para o ar", fundar outra companhia, a Kasinski, dessa vez de motocicletas, de duas e três rodas.

Ou como Antonio Ermírio de Moraes, de 80 anos, que hoje empresta sua experiência para, como presidente do conselho, ajudar o grupo a passar por esse momento de crise. Eles não conseguem largar o osso e nem evitar problemas como as perdas financeiras recém-anunciadas pela VCP. Mas agradam principalmente a si, desfrutando do trabalho, o que consideram um prazer. Tanto que Júlio Simões, de 81 anos, fundador do Grupo Júlio Simões, especializado em transportes, diz que para ele tortura é não poder trabalhar. Quando está em Mogi das Cruzes (SP), ele sempre vai até a empresa, inclusive sábados e domingos. Quando viaja, sente falta do trabalho. "É bom para a cabeça", afirma.

Seus olhos se enchem de lágrimas ao lembrar de sua trajetória e do quanto batalhou para fundar a companhia que estima para 2008 faturamento de R\$ 250 milhões. "Nem as duas vezes que peguei tuberculose, nem o acidente de caminhão em que quebrei o fêmur em 1964 me fizeram parar", conta. Até os astros mostram que ele vai seguir firme na companhia. Uma vidente com quem conversou certo dia revelou que, até os 92 anos, ele vai trabalhar.

Essa dificuldade de passar o bastão é o que o consultor em desenvolvimento societário e fundador-diretor da Werner & Associados, René Werner chama de "síndrome do sucesso". Profissionais como Jorge Gerda Johannpetter, Samuel Klein e o Sr. Júlio passaram a vida se dedicando à empresa e têm a própria existência vinculada ao negócio. "Eles não querem perder o peso que o sobrenome corporativo representa perante a sociedade e o posicionamento sócio-econômico que ele traz", afirma.

Independentemente do motivo, eles estão ficando mais tempo no cargo. Uma pesquisa realizada com 100 empresas familiares pela Escola Superior de Graduação e Marketing (ESPM) mostra que em 28% delas o principal executivo da companhia tem mais de 60 anos e em 55% o fundador é também o principal

executivo. Fato que explica a permanência desses executivos à frente dos negócios mesmo depois de chegarem à terceira idade. Um exemplo é Alair Martins, presidente da distribuidora que leva seu sobrenome. Ele sabe que a companhia está profissionalizada e que não exige mais a presença diária dele por lá. "Mas me dá prazer", argumenta. O que mais gosta é transmitir sua experiência, principalmente de valorizar as pessoas e o trabalho em equipe.

Nos períodos de crises sua ajuda se torna ainda mais necessária. Isso porque carrega na bagagem a experiência de ter atravessado outros momentos adversos. Em 1986, por exemplo, com a crise monetária e o recém-criado plano Cruzado, ele deu um exemplo de grandeza. O cliente havia telefonado para consultar o Sr. Martins, com medo de formar estoque demais. "Quantos pares de sandálias eu mando?", perguntou o fabricante de calçados. O empresário respondeu com outra questão: "Quantos você tem?". Ao ouvir a grande quantia de 2 milhões de pares, o que representava um risco alto de encalhe e custos de armazenagem, ele reagiu: "Mande todos". Até hoje sua equipe se surpreende. Foi um misto de ousadia e visão de futuro. Ele sabia que com o temor do fabricante, acabaria faltando o produto no mercado, por isso decidiu comprar tudo. E vendeu logo todos os pares, usando a abrangência nacional de sua distribuição.

Mesmo aos 74 anos, ele não tem nenhum plano de deixar a empresa. "Só saio quando parar de raciocinar e eu tenho humildade o suficiente para reconhecer quando isso estiver acontecendo", admite. No máximo, a previsão é diminuir o ritmo, mas a meta principal é ficar na companhia até os 90 anos. Mas qual o desafio para a companhia que possui quase 6 mil funcionários, comercializa 16 mil itens, tem 1,17 mil veículos e 4,85 mil representantes comerciais? Para o Sr. Martins é aumentar ainda mais o serviço que presta para o país, assim como perpetuar a empresa, mesmo sem a sua presença.

O objetivo desses septuagenários também é continuar se satisfazendo com algo que mantenha suas mentes em atividade. Alguns até admitem a intenção de reduzir o ritmo, mas não pensam exatamente em parar. Luiz Alberto Garcia, de 73 anos, leva a vida numa boa e nunca deixa de visitar a mãe, de 97 anos, que também mora em Uberlândia (MG). O fundador do grupo Algar também não elimina da rotina os exercícios físicos três vezes por semana. Ele não quer que aconteça com ele o que houve com seu pai, que aos 84 anos morreu em cima da mesa do escritório. Mas ele sabe que a passagem não é fácil. "Já foi difícil a transição da presidência para a liderança do conselho, porque delegar não é tarefa simples", diz. Atualmente, trabalha duro apenas nos 15 dias antes de cada uma das quatro reuniões do conselho que preside. O restante do tempo, é preferencialmente um bom ouvinte e participante de reuniões.

Garcia já mudou várias vezes a regra interna que prevê idade limite para que os funcionários atuem em cargos importantes. "Toda vez que eu atinjo a idade eu mudo a regra", brinca. Mas ao mesmo tempo não recomenda que outras pessoas trabalhem tanto em empresas. "É difícil saber a hora certa", afirma. Por isso, ele pretende continuar. "Mas só até a hora que alguém me avisar que eu estou atrapalhando."

O mais difícil de abandonar o cenário corporativo é não ter uma outra tarefa para se dedicar, na opinião do sócio-diretor da Societàs Consultoria, especializada em empresas familiares, Pedro Podboi Adachi. Segundo ele, a pesquisa que realizou em parceria com a ESPM mostra que 87% de 100 empresas familiares no país não têm nenhum programa voltado para quem vai ser sucedido no comando. Eles focam no sucessor. "Isso faz com que as pessoas associem sucessão à morte", alerta.

Mas abandonar o cargo também é tarefa dura porque a idade confere às pessoas certa imunidade na política interna. Esses executivos podem dizer coisas que colegas mais novos jamais ousariam, e isso não representa falta de respeito.