

Uma nova geração de empresas familiares está surgindo no país. Profissionais na casa dos 50 anos, perto de se aposentarem ou demitidos, estão abrindo pequenos negócios com os filhos. Esse movimento, que se intensificou bastante nos últimos cinco anos, tem razões bem peculiares relacionadas à economia brasileira: as dificuldades de quem passou dos 45 em se recolocar no mercado de trabalho e a falta de oportunidades para os jovens em início de carreira. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelam que 30% dos aposentados permanecem na ativa por não conseguir manter uma renda suficiente para viver. Por outro lado, 37,9% dos desempregados no mês de dezembro tinham entre 18 e 24 anos.

Diante desse cenário, os pais estão tentando resolver o problema de ambos os lados. "Tem sido uma alternativa encontrada por pessoas com mais de 45 para empregar filhos, com diplomas universitários, fluentes em várias línguas e altamente preparados, mas que não são absorvidos pelo mercado recessivo", diz Marco Roza, sócio-consultor da Marco Direto Marketing.



O executivo Salomão dos Santos montou a empresa Crédito Mútuo com a filha, após sair do extinto Banco Sudameris

O fenômeno virou forte tendência em meio às atuais mudanças no mercado de trabalho. A realidade é que as relações de emprego sofrem profundas transformações. Previsões do economista Jeremy Rifkin em seu livro "O Fim dos Empregos", escrito há 10 anos e relançado em 2004, causaram uma enorme polêmica ao descrever um cenário sombrio para o futuro do trabalho. Mas hoje ele é vivido por muitos profissionais, principalmente os executivos. Segundo Rifkin, a busca por redução dos custos de produção causaria a eliminação de postos nas empresas.

"Vivemos uma nova fase em que as pessoas precisam encontrar alternativas se pretendem continuar ativas no mercado", diz Mariá Giuliese, diretora executiva da Lens & Minarelli, consultoria especializada em recolocação de executivos e orientação de carreira. "Muitos executivos já acordaram para essa ausência de estabilidade e estão dando início a projetos, tocados em princípio pela mulher e filhos, e depois assumidos inteiramente quando são demitidos", diz. De acordo com Mariá, é cada vez maior o número de profissionais que ao serem demitidos buscam esse tipo solução.

Com Reinaldo Goulart de Andrade, 60 anos, foi assim. Na década de 80, ele resolveu arriscar abrir um negócio de comércio exterior. Executivo bem sucedido de uma multinacional da área metro-ferroviária, ele já antevia o que lhe aconteceria quando se aposentasse. Na época, a empresa era tocada pela mulher e sogra. Em 2003, aos 58 anos, acabou sendo demitido da companhia onde trabalhava, o que o fez assumir sua empresa integralmente.

Em paralelo, Reynaldo, seu filho mais novo, resolveu ingressar no time familiar, o que levou a uma reestruturação da empresa. "Por sermos engenheiros, decidimos atuar onde tínhamos experiência, como consultoria para o setor metro-ferroviário", diz. Reynaldo está seguindo os passos do pai. Por hora, é sócio da Reinar Engenharia, mas continua trabalhando no mercado - ele é executivo em início de carreira. Sua intenção é ter um plano B no futuro. "Ele já se prepara para o que poderá acontecer lá na frente e até mesmo uma possível demissão", observa Andrade.

Hoje, seu outro filho, Mário, também começa a pensar em fazer parte do negócio. "O emprego formal não vai existir mais", afirma o empresário. "Sou muito mais feliz, tudo que aprendi como empregado uso na minha empresa. Com a vantagem de vender para mim". Diante de um faturamento que chega a R\$ 1 milhão por ano, Andrade já estuda incluir mais gente da família para atender ao crescimento dos últimos meses.

Para Mariá, o caso de Andrade reflete bem o cenário atual. "As multinacionais estão aposentando prematuramente seus funcionários e alguns executivos abriram os olhos para isso", diz. "Boa parte começa a enxergar que o emprego não dura para toda a vida", alerta. O ex-diretor do extinto Banco Sudameris, Salomão dos Santos, sentiu na pele o problema. Em meados de 2002, quando o banco estava em processo de venda para o ABN Amro Real, ele decidiu fazer um acordo para sua saída. Na época, com 52 anos, sabia que encontrar uma nova colocação seria uma tarefa árdua.

Em paralelo, sua filha Vanessa - que também trabalhava no Sudameris - precisava deixar a empresa porque seu marido era do ABN Amro Real. Pensando em resolver a situação, abriu uma pequena empresa voltada para a área de empréstimos consignados, a Crédito Mútuo. "Com minha experiência, aproveitei a oportunidade para representar alguns bancos", lembra. "Foi uma maneira de me manter ativo e empregar minha filha".

Hoje, Santos tem um novo braço direito na empresa, sua esposa. Ela ajuda o marido a tocar o negócio que não conta mais com Vanessa em seus quadros. Ela foi chamada em agosto do ano passado pelo J.Safra para atuar na área recursos humanos. Isso permitiu com que ela retomasse sua carreira no mercado.

Se iniciativas como essa acabam sendo uma alternativa bastante interessante para quem passou dos 50, nem sempre é sinônimo de sucesso para quem ainda está começando. Na opinião de Karin Parodi, sócia da Career Center, consultoria especializada em aconselhamento de carreira, é preciso ter muita cautela. Principalmente, se o primeiro emprego é na empresa da família. "O jovem que trabalha no negócio dos pais tem seu nome associado a ele", alerta. O que, segundo ela, pode dificultar a recolocação dele, já que em seu currículo não existirá experiência no mundo corporativo.

"Não podemos esquecer que a carreira não é algo para o curto prazo, e sim para ser cultivado ao longo dos anos", ressalta. Karin defende a ida do recém-formado para o mercado, mesmo que esse tempo demore um pouco mais. "O pai pode até querer ajudar o filho, mas ele não é responsável por sua carreira". Muitas vezes, diz ela, o filho não tem capacidade empreendedora. "E pode ver seus planos irem por água abaixo".

Eduardo Najar, consultor e coordenador do núcleo de Family Business da ESPM, vê o surgimento de empresas familiares como forma de minimizar os efeitos do desemprego entre pais e filhos. Movimento que, na maioria das vezes, tem sido a única saída.

Com a falta de posições suficientes para absorver os profissionais de cabelo branco e a disputa acirrada por uma vaga nos processos de trainee, o sonho do emprego de carteira assinada ficou ainda mais distante. "Principalmente, porque passamos por um momento de grandes transformações nas relações de trabalho".

No caso de Vanessa, a passagem pela empresa do pai tornou-se um trampolim, um período de transição entre sua saída do Sudameris e a recolocação em um novo emprego. Foi um momento em que ela optou por não ficar improdutiva. Pelo contrário. Aproveitou a chance para abrir os horizontes e aprender lições que podem ser aplicadas no seu dia-a-dia profissional.

Seu pai, em contrapartida, continua firme no negócio e já tem grandes planos de expandi-lo. Quer abrir mais uma loja em São Paulo e desbravar o mercado carioca, chegando a quatro escritórios até o final de 2006. "Os desafios são maiores quando você não é empregado. Mas a realidade é que na minha idade as possibilidades de recolocação ficaram difíceis", ressalta Santos. "Cada vez mais somos substituídos por pessoas mais jovens".