

Promovendo a Nova Geração: de agricultor para CEO

No mundo da pecuária leiteira, títulos formais são frequentemente ignorados. Se perguntar a um produtor de leite sobre seu cargo, ele responderá simplesmente "Sou um fazendeiro". Para muitos, especialmente aqueles que retornam às operações familiares, os títulos não são atribuídos.

Em vez disso, como Wesley Tucker, especializado em negócios agrícolas da Universidade do Missouri, eles começam sua atividade rural assim que conseguem alcançar a embreagem de um trator ou carregar um balde de alimento para os animais.

No início realizam tarefas domésticas, e se transformam em peões. À medida que crescem, evoluem para o que Tucker chama de "peão nível 2", assumindo operações importantes, mas não assumem a gerência, até que as circunstâncias os obrigam a assumir o papel de liderança.

"A realidade é que, alguém tem que morrer antes para existir uma promoção", lembra Tucker, destacando um dilema comum em que nem sequer os agricultores de 60 anos, são necessariamente os que tomam as decisões finais na fazenda.

Essa lenta mobilidade ascendente coloca em evidência a necessidade de planejamento de uma sucessão eficaz das operações agrícolas.

"O planejamento sucessório é um processo", enfatiza Tucker, ao contrário do planejamento patrimonial, descrito como um evento. Tucker usa um balde como analogia para explicar o planejamento patrimonial: ele envolve colocar todos os ativos – terra, vacas, instalações, equipamentos tratores, plantadeiras – em um balde metafórico que fica cheio até a morte do proprietário, quando então tudo é virado de cabeça para baixo e os bens mudam de mãos.

O planejamento da sucessão é cuidadosamente sistematizado. Começa com o mesmo balde, mas envolve uma transição lenta de alguns itens para a próxima geração, permitindo que eles herdem responsabilidade e bens gradualmente, sem necessariamente esperar que alguém da família morra. Começando com tarefas básicas, com o tempo, a geração mais nova vai assumindo o controle e a propriedade, facilitando a mudança de papéis entre as gerações, reduzindo as interrupções.

Roteiro para Planejamento de Sucessão

Ganho de experiência

Construir a sucessão dos negócios da fazenda para as futuras gerações envolve encorajar os membros mais novos a ganhar primeiro experiência em outro lugar. Tucker afirma: "quero que cada criança saia, ganhe habilidades adicionais e traga essa bagagem para a operação". Ele incentiva os jovens fazendeiros a irem para a faculdade, uma escola profissionalizante para desenvolver habilidade e ganhar experiências variadas de trabalho, incluindo aprender com chefes bons e ruins.

Período de trabalho de teste

Introduzir um teste no trabalho por um período de um a cinco anos é uma estratégia importante. Esse período permitirá à família avaliar se as relações interpessoais e profissionais funcionarão no longo prazo. Avaliações criteriosas no final do período podem ajudar a tomar as decisões sobre as funções futuras dentro da empresa familiar.

A gestão da operação familiar

Depois desse período, cada membro mais jovem da família deve assumir uma operação específica. Isso inclui manejo de um segmento da fazenda para ganhar prática e experiência. Tucker enfatiza a importância

Tucker lembra que é importante que o novo membro adquira ou trilhe um caminho para alcançar estas responsabilidades, incluindo planos inovadores.

Propriedade gerencial avançada

Nesta etapa mais avançada, é essencial realizar o controle do gerenciamento financeiro. Isso inclui reuniões para explicar os matizes financeiros da propriedade. O controle das contas é frequentemente um marco significativo e um passo substancial em direção à propriedade total.

“Estou realmente em uma missão de ajudar os produtores a entenderem que a transição mais importante que eles terão de fazer não será do CEO no caixão, mas do CEO para um consultor ou conselheiro da próxima geração”, explica Tucker.

De líder a mentor

Por último, o objetivo de Tucker é permitir que os proprietários das fazendas passem o papel de principais gestores para o de conselheiros. Ele estima que a duração e o crescimento das explorações familiares dependerão grandemente, dessa transição.

“A chave do sucesso de um empreendimento agrícola que chegue à terceira, à quarta ou à quinta geração, é compreender que precisa deixar de dar todas as ordens e passar a ser um treinador ou conselheiro que oriente a próxima geração”.

[Acesse aqui a matéria na íntegra.](#)

Fonte: Dairy Herd – Tradução livre: www.terraviva.com.br