

FACULDADE SENAC CONCÓRDIA
Pós-Graduação *Lato Sensu* em Liderança Cooperativista

Luana Cristina Dallegrave

**GESTÃO DA PROPRIEDADE, SUCESSÃO E QUALIDADE DE VIDA DOS
COOPERADOS DA COPÉRDIA SC**

Concórdia
2023

Luana Cristina Dallegrave

**GESTÃO DA PROPRIEDADE, SUCESSÃO E QUALIDADE DE VIDA DOS
COOPERADOS DA COPÉRDIA SC**

Trabalho apresentado à Faculdade Senac Concórdia,
como requisito parcial para obtenção do título de
Especialista em Liderança Cooperativista.

Orientador: Me.Vinicius Cadore Furlanetto

Concórdia

2023

Ficha de identificação da obra

D146g Dallegrave, Luana Cristina

Gestão da propriedade, sucessão e qualidade de vida dos cooperados da Copédia SC / Luana Cristina Dallegrave. – Concórdia (SC): Faculdade Senac Concórdia, 2023.
60 f.: il. color.

Orientador: Vinícius Cadore Furlanetto
Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-Graduação em Liderança Cooperativista) – Faculdade Senac Concórdia, 2023.

1. Associado. 2. Cooperativa. 3. Secessão familiar. I. Dallegrave, Luana Cristina. II. Furlanetto, Vinícius Cadore. IV. Título.

CDD 22 ed.: 658.041

Ficha catalográfica elaborada pela Bibliotecária Jaqueline Turatto – CRB/SC 14/837



Creative Commons - Atribuição - Não Comercial CC BY-NC

Luana Cristina Dallegrave

**GESTÃO DA PROPRIEDADE, SUCESSÃO E QUALIDADE DE VIDA DOS
COOPERADOS DA COPÉRDIA SC**

Trabalho apresentado à Faculdade Senac Concórdia,
como requisito parcial para obtenção do título de
Especialista em Liderança Cooperativista.

Orientador: Me. Vinicius Cadore Furlanetto

Professores:

Dra. Andrezza Piekas (Prof^a. da Disciplina Integradora) – Faculdade Senac Chapecó

Me. Vinicius Cadore Furlanetto (Orientador) – Faculdade Senac Concórdia

Dra. Verônica Paz de Oliveira (Prof^a. Técnicas de Pesquisa) – Faculdade Senac
Concórdia

Concórdia, 04 agosto de 2023.

“O objetivo primordial e necessário de toda a existência deve ser a felicidade, mas a felicidade não pode ser obtida individualmente; é inútil esperar-se pela felicidade isolada; todos devem partilhar dela ou então a maioria nunca será capaz de gozá-la” (ROBERT OWEN).

RESUMO

O estudo tem por objetivo desenvolver a proposta de um plano de sucessão familiar para os associados da Copérdia. A cooperativa de produção e consumo, objeto da pesquisa, atua no fortalecimento do agronegócio e no aprimoramento da gestão e melhoria da qualidade de vida de seus cooperados, colaboradores e sociedade, também com a economia local e regional, sendo assim, o desafio da cooperativa é melhorar a qualidade de vida dos associados rurais e garantir que as atividades continuem sendo desenvolvidas ao longo do tempo, passando de geração a geração. A pesquisa possui uma abordagem quantitativa por meio da aplicação de questionários aos associados da Copérdia pelo aplicativo WhatsApp, nesta etapa obteve-se uma amostra de 142 questionários respondidos. Os resultados demonstraram que, a maioria dos associados não pensam ainda na transferência do controle da propriedade rural ou optam para quando o sucessor estiver preparado. As principais contribuições deste estudo para a Cooperativa são referentes ao apoio e incentivo aos associados para terem um planejamento sucessório rural e o momento certo de implantá-lo, garantindo o futuro da propriedade que levou anos para chegar aonde se encontra e o contínuo desenvolvimento da Cooperativa.

Palavras-chave: Sucessão Familiar. Cooperativa. Associado.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1- Elo de ligação da sociedade, família e empresa	19
Quadro 2 - Plano de ação da ferramenta 5W2H da Cooperativa Copérdia.....	46
Gráfico 1 – Gênero.....	26
Gráfico 2 - Faixa etária.....	26
Gráfico 3 - Escolaridade.....	27
Gráfico 4 - Tamanho da propriedade rural	27
Gráfico 5 - Tamanho da propriedade rural	28
Gráfico 6 - Tamanho da propriedade rural	28
Gráfico 7 - Satisfação econômica com as atividades que realizam na propriedade..	29
Gráfico 8 - Geração que a propriedade pertence	29
Gráfico 9 - Geração que a propriedade pertence	30
Gráfico 10 - Gerenciamento da propriedade	30
Gráfico 11 - Controle financeiro.....	31
Gráfico 12 - Filhos estimulados a ficarem na propriedade	32
Gráfico 13 - Interesse dos filhos em dar continuidade nas atividades do meio rural .	32
Gráfico 14 - A família conversa sobre o processo de sucessão da propriedade.....	34
Gráfico 15 - Maiores desafios da sucessão.....	34
Gráfico 16 - Fatores de atratividade para permanência	35
Gráfico 17 - Perspectiva para o futuro dos filhos.....	35
Gráfico 18 - Orientação da Cooperativa Copérdia sobre sucessão familiar	36
Gráfico 19 - Escolha do sucessor para a propriedade	37
Gráfico 20 - Compensação para os demais filhos.....	37
Gráfico 21 - Transferência do controle da propriedade	38
Gráfico 22 - Principais motivos para uma sucessão da propriedade rural.....	39
Gráfico 23 - Principais motivos para uma NÃO sucessão da propriedade rural.....	39
Gráfico 24 - Importância da Cooperativa no desenvolvimento da sucessão familiar	40
Gráfico 25 - Pontos fortes da Cooperativa em relação ao processo de sucessão familiar rural.....	41
Gráfico 26 - Pontos fracos da Cooperativa em relação ao processo de sucessão familiar rural.....	41
Gráfico 27 - Pontos fortes da Cooperativa	42
Gráfico 28 - Pontos que demandam melhoria da Cooperativa.....	43

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 TEMA DE PESQUISA	9
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA	10
1.3 OBJETIVOS	10
1.3.1 Objetivo geral	10
1.3.2 Objetivos específicos	10
1.4 JUSTIFICATIVA.....	11
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	12
2.1 SUCESSÃO FAMILIAR	12
2.1.1 Vantagens da sucessão familiar	12
2.1.2 Desvantagens da sucessão familiar	13
2.2 A EMPRESA FAMILIAR.....	13
2.2.1 O papel da família	14
2.2.2 A família empresária	15
2.3 EMPRESA FAMILIAR BRASILEIRA	16
2.3.1 O futuro das sociedades familiares	16
2.4 PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO	18
2.4.1 O processo de sucessão nas sociedades familiares	19
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	21
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	21
3.2 MÉTODO	21
3.3 ABORDAGEM DA PESQUISA	22
3.4 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS	22
3.5 FORMA DE ANÁLISE DOS DADOS	23
4 CONTEXTUALIZAÇÃO E RESULTADOS	24
4.1 CONTEXTUALIZAÇÃO	24
4.2 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	25
4.3 ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS	44
5 PROPOSIÇÃO DE UM PLANO DE SUCESSÃO FAMILIAR	46
6 CONCLUSÃO	51
APÊNDICE A – Questionário aplicado	54

1 INTRODUÇÃO

O agronegócio brasileiro é um setor com importante contribuição na economia e à segurança alimentar, é formado por diversas cadeias produtivas ou atividades agrícolas. Atualmente é considerado o maior negócio da economia brasileira, devido a sua capacidade de expansão, produção e de geração de empregos nas regiões.

Segundo a Confederação Nacional da Agricultura (CNA) a taxa de crescimento do PIB agropecuário brasileiro tem sido elevada nos últimos anos. A expansão do segmento começa no campo, passa pela indústria e chega no varejo e mercado e depois é comercializado e exportado. A atividade agrícola para exportação foi um dos propulsores para o crescimento do produto interno bruto do país.

No Brasil, o agronegócio tem como característica a formação por empresas familiares e a sucessão da propriedade que passa de pai para filhos. A sucessão é essencial para a perpetuação da atividade agropecuária e fixa a população na área rural, ou seja, garante a expansão, a continuidade e a sobrevivência das empresas rurais. Sendo assim, torna-se necessário conversar e alinhar as expectativas de todos os envolvidos nesse processo para garantir que o negócio continue dando lucro e não acabe com a troca das futuras gerações.

Existem fatores que influenciam e que possibilitam a qualidade de vida do homem no campo para que ele continue desenvolvendo o trabalho e de garantia para o processo de sucessão familiar. Através da implantação de programas de capacitação técnica e gerencial dos produtores e suas famílias faz com que a sucessão seja um processo de preparação para que o herdeiro esteja disposto a assumir as responsabilidades. Por meio de um estudo é preciso identificar as necessidades e a realidade de cada negócio para que aconteça da melhor forma possível

A partir desse contexto, esse trabalho tem como objetivo compreender como é a forma de gestão nas propriedades rurais dos associados da Copérdia, observar se existem sucessores, e diagnosticar quais os motivos que interferem ou definem para a sucessão familiar da propriedade rural.

Com este estudo, busca-se também, propor para a cooperativa pesquisada e seus sócios um plano de sucessão familiar para ajudar no processo da passagem da

propriedade de pai para filhos e garantir o progresso e a longevidade das atividades da cooperativa.

1.1 TEMA DE PESQUISA

Tendo em vista a importância da sucessão familiar nas propriedades rurais para dar sequência nas atividades desenvolvidas, e para perpetuar o negócio, cabe a quem está no comando da propriedade, planejar como se dará o processo sucessório. A falta de um planejamento sucessório e o momento certo de implantá-lo pode comprometer o futuro da propriedade que levou anos para chegar aonde se encontra.

Geralmente nas propriedades rurais a sucessão ocorre quando o patriarca escolhe e prepara um dos filhos para assumir as responsabilidades e gerenciar o negócio. Também é necessário que o herdeiro esteja disposto a assumir e se capacite, por meios de cursos ou experiências profissionais que vão ajudar no gerenciamento, tomada de decisão e a resolver os problemas na propriedade.

O processo de sucessão familiar é sempre um período complexo, pois envolve os aspectos emocional e também financeiro e requer a participação de todos os integrantes da família. É preciso separar os conceitos de família, propriedade e empresa. Deve ser seguido por etapas e pela preparação dos envolvidos, para que seja um processo bem sucedido e a empresa familiar tenha êxito em seu negócio. No caso de muitos herdeiros é importante separar os fatores emocionais. Todavia, evitar essa transição ou adiar pode comprometer o negócio, pois pode acontecer imprevistos que impeçam o administrador de prosseguir no gerenciamento da propriedade.

Um desafio na sucessão é a falta de preparo dos herdeiros. A falta de experiência pode levar a tomada de decisões erradas, e até mesmo a falência do negócio. Isso se dá pela falta de preparação profissional ou pelo perfil não corresponder ao modelo de negócio. Ao envolver a família no processo de sucessão o patriarca pode identificar que os herdeiros têm outros planos e não querem ficar na administração da propriedade, assim sendo, deverá ser contratado um profissional de confiança para gerenciar o negócio.

Também, pode haver discórdia e conflitos de interesse em relação a herança o que pode gerar conflitos e atrapalhar nas tomadas de decisões para o crescimento

do negócio. Ou mesmo uma resistência por parte do patriarca em passar o comando para as novas gerações, com medo de perder o poder e sua identidade como fundador e líder.

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

Com a intenção de melhorar o processo de gestão, financeiro e social da cooperativa Copérdia, verificou-se a necessidade de um estudo mais aprofundado sobre o processo de sucessão familiar rural dos seus associados. Visto a amplitude do assunto, neste estudo analisou-se mais profundamente a gestão da sucessão da propriedade rural de pai para filho, e quais as possíveis causas da não sucessão.

Diante disso, esse estudo pretende responder a seguinte questão: Como evitar a redução sistemática do contingente populacional rural e conseqüentemente a diminuição dos possíveis números de associados da cooperativa Copérdia e a necessidade de desenvolver um plano de sucessão familiar rural para os cooperados?

1.3 OBJETIVOS

Nesse item serão destacados o objetivo geral e os específicos que pretendem ser atendidos para a execução deste trabalho.

1.3.1 Objetivo geral

Desenvolver a proposta de um plano de sucessão familiar para os associados da Cooperativa Copérdia.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar as principais causas de êxodo rural dos associados;
- Conhecer as perspectivas dos herdeiros e ou sucessores relacionados ao seu futuro no meio rural;
- Apresentar as formas de gerenciamento nas propriedades rurais;

Verificar se na propriedade possui um processo de desenvolvimento de possíveis herdeiros e ou sucessores;

Descrever os principais fatores condicionantes do processo sucessório.

1.4 JUSTIFICATIVA

Visto que a missão da cooperativa é fortalecer o agronegócio, proporcionando através da tecnologia e da inovação o aprimoramento da gestão e melhoria da qualidade de vida a seus cooperados, colaboradores e sociedade e considerando a responsabilidade que a Copérdia tem com a sociedade, economia local e regional, e principalmente com seus associados este trabalho se justifica pela importância em auxiliar a mesma a promover a sucessão planejada do homem no campo.

O desafio da cooperativa é melhorar a qualidade de vida dos associados rurais e garantir que as atividades continuem sendo desenvolvidas ao longo do tempo, passando de geração a geração.

O processo de sucessão familiar de pai para filho requer saber liderar com os negócios da família, assumir um legado, ter planejamento, capacitação do sucessor e identificação das atividades exercidas, além de outros fatores que buscarão ser identificados e citados ao longo do trabalho.

Considerando que a cooperativa tem seu destaque e atingimento de suas metas e resultados anuais condicionados a manutenção do homem no campo, trabalhando e gerando resultados em uma relação de comum benefício (cooperativa x produtor) nota-se que a diminuição desses associados, pelos mais diversos motivos, pode interferir negativamente e gradativamente ao longo dos anos.

Assim, é necessário que haja um planejamento da cooperativa junto com seus associados com a intenção de acompanhar o processo da gestão da propriedade, observando se o mesmo está sendo trabalhado ou pensado de modo a promover a sucessão das atividades para as próximas gerações.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção são apresentadas as bases teóricas que sustentam a pesquisa.

São tratados e discutidos temas a respeito da sucessão familiar no campo com destaque para a importância da implantação de um plano de sucessão familiar.

2.1 SUCESSÃO FAMILIAR

De acordo com Oliveira (2010, p. 15) a sucessão familiar deve ser pensada de forma gradativa:

A questão da sucessão nas empresas familiares deve ser pensada desde o nascimento dos filhos. Inclusive porque, neste caso, podem-se evitar fortes choques sucessórios, pois a identificação e a análise das vocações profissionais dos herdeiros diretos na linha de sucessão são realizadas de forma gradativa e acumulativa ao longo dos anos.

“E não se pode esquecer de que um importante segredo da qualidade de vida é cada um fazer o que gosta, com preparo e dedicação, proporcionando sustentação para otimizada realização pessoal e profissional”. (OLIVEIRA, 2010, p.15).

2.1.1 Vantagens da sucessão familiar

“Quando a empresa familiar não tem um herdeiro adequado, e considera ter a continuidade do comando familiar pela empresa, pode-se usar uma estratégia de consolidar uma empresa *holding*, na qual os herdeiros não atrapalham muito o dia a dia da empresa e seu futuro”. (OLIVEIRA, 2010, p. 15).

Também, tem-se como vantagem, quando existe uma adequada interação entre os membros da família, onde o patriarca é visto como o centro das decisões, de forma a tornar o trabalho e o processo decisório mais ágil, com flexibilidade para implementação de ações. (OLIVEIRA, 2010).

Segundo Oliveira (2010) existe também a possibilidade de ter na sucessão uma pessoa com interesse societário, que aliado a outros fatores referentes ao cargo, pode se tornar um executivo razoável, com o passar dos anos e com a experiência adquirida passa de um executivo adequado e torna-se um executivo estrategista e empreendedor.

Outra vantagem, é a possibilidade de treinamento ser mais extenso para o herdeiro, pois ele poderá acompanhar desde jovem a filosofia de administração. A vida pessoal e profissional do executivo herdeiro pode ser debatida e moldada pela mesma pessoa (pai, tio, etc). (OLIVEIRA, 2010).

Para Oliveira (2010) o executivo sucessor pode facilmente se adaptar a uma remuneração por resultados, inclusive com os atuais planos de remuneração, com base na participação dos lucros da empresa.

2.1.2 Desvantagens da sucessão familiar

“A questão do processo sucessório nas empresas familiares aparece, em significativa parte das vezes, como a mais problemática, pelo simples fato de que envolve disputa dos herdeiros pelo poder e pelo controle dos negócios e empresas”. (OLIVEIRA, 2010, p. 18).

Para Oliveira (2010) existe uma dificuldade em demitir o executivo sucessor, pois esse pode estar causando problemas para a empresa ou pode provocar um conflito familiar ao querer demiti-lo. Pensando no bem da empresa, o executivo deve agir com a demissão.

E também, tem-se uma desvantagem, quando existe a dificuldade em desempenhar diferentes papéis. Oliveira (2010) comenta que isso acontece quando as pessoas da família ficam com dupla jornada de trabalho, exercendo o trabalho profissional na empresa e o trabalho doméstico na residência, podendo ocasionar conflitos nas relações pessoais na empresa familiar.

2.2 A EMPRESA FAMILIAR

Para Floriani (2012) a empresa familiar tem seu surgimento bem mais recente do que a família empresária. Presume-se que isto tenha acontecido com a evolução simultânea do aparecimento do comércio em bases mais profissionais, de forma mais organizadas, administradas e controladas.

Com o surgimento da moeda para facilitar as trocas comerciais, o comércio começou a se especializar nas negociações de seus produtos, seja de produção própria ou de terceiros. Nasceram assim, as organizações comerciais e de prestação de serviço. Diante desse cenário apareceria o papel desempenhado pelo

intermediador que aproximava a comercialização entre o produtor e o consumidor. (FLORIANI, 2012).

Floriani (2012, p. 56), comenta sobre o nascimento da empresa familiar:

A empresa familiar nasce, portanto, da necessidade de se perpetuar um negócio (comercial, industrial ou de serviços) e com o objetivo de ampliar um patrimônio familiar, a par em que também se propiciava a colocação dos herdeiros nesse cenário permitindo-lhes que, sem qualquer esforço maior anterior, captassem seus recursos de subsistência e, por sua vez, novamente de crescimento e expansão de suas riquezas. Um verdadeiro círculo vicioso frise-se, apenas a título de constatação.

Para Bernhoeft (2005) a filosofia da empresa familiar não tem a função puramente econômica, mas sim ela se identifica muito com a família, e traz os valores do seio familiar, como a sinceridade para cumprir suas promessas com todas as partes envolvidas no processo.

Assim, estabelece-se uma tradição, que procura manter o bom nome da família nessa empresa e leva-la a servir de exemplo. Ela possui, portanto, algo que vai além da sua própria contabilidade. Concretamente, isso significa que os dirigentes de empresas familiares devem estar constantemente alertas para o cumprimento de sua função econômica, social e pública (dada sua inserção no contexto, que inclui a região onde atua, o sindicato e outras organizações). (BERNHOEFT, 2005, p. 89).

2.2.1 O papel da família

Para Bernhoeft (2005) a empresa familiar não vai oferecer lugar para todos os filhos por direito de nascimento e também obter igualdade total entre irmãos e irmãs. Não pode ser confundida em hipótese alguma as finalidades da empresa familiar e da família para não gerar conflitos, pois isso levaria a subordinação da família à empresa ou à subordinação da empresa aos interesses da família. Assim deve-se separar o conceito de família e de empresa.

A família deve, de fato, ser mais que um simples grupo de acionistas. Ela deve formar uma comunidade, com princípios, regras e objetivos próprios. A partir desses, a família deve ser dirigida, desenvolvida e, se necessário, disciplinada mesmo que, na prática, a realização desses princípios seja diferente em função da situação da família e da empresa. [...] (BERNHOEFT, 2005, p. 90).

Para Bernhoeft (2005) a “consciência” da família é geralmente exercida por uma pessoa mais idosa, por ser mais experiente e sábia que possa fazer os julgamentos mais independentes e restabelecer o equilíbrio no momento. Ela não exerce uma função operacional na empresa.

Ao pensar na sucessão da geração seguinte, a empresa familiar deve em primeiro lugar dar a formação em universidades para os membros, para que adquiram conhecimentos mais aprofundados. Ao voltarem para as propriedades eles tendem a conseguir resolver e ajudar nos problemas da empresa. Também, esses conhecimentos devem ser completados com estágios sólidos nas empresas, de forma a ajudar esses jovens a alargar o horizonte e adquirir maturidade intelectual e emocional. Assim de forma progressiva vai delegando-se responsabilidades e autoridade até que finalmente a direção possa ser facilmente transferida para a pessoa mais competente. Se por acaso nenhum membro da família estiver identificado como sucessor deve-se recrutar em tempo útil alguém vindo de fora. (BERNHOEFT, 2005).

Utilizar membros da família como gerentes implica um grande risco de conflitos e tensões internas na empresa. O ideal seria que cada um deles tivesse a competência necessária para gerir sua própria empresa. Antes de passar a atuar na empresa, o membro deve, portanto, adquirir fora dela a experiência necessária, fazendo um estágio de no mínimo cinco anos e provando sua competência através de promoções que venha a obter (BERNHOEFT, 2005, p. 94).

2.2.2 A família empresária

A família empresária tem o aparecimento antes que a empresa familiar, surgindo com as primeiras estruturas sociais. Nasceu de uma necessidade de subsistência e não voltada por interesses econômicos. A exemplo clássico disso temos os artesãos que desenvolviam suas habilidades em algumas tarefas e se tornavam especialistas. Trocavam suas mercadorias por outras de sua necessidade, como alimentos, vestuários entre outros. (FLORIANI, 2012).

Para Floriani (2012, p 59), existe diferenças entre a empresa familiar e a família empresária:

Há que se considerar, ainda, o fato de que essas famílias empresárias artesãs dificilmente acumulavam riquezas e patrimônios físicos, ao contrário das empresas familiares cujo escopo principal era (e continua a ser) o de justamente sedimentar e ampliar seus domínios patrimoniais, seu poder

social, dentro de uma tendência natural e aceitável em sociedades de cunho decididamente capitalista, como o são as nossas sociedades ocidentais.

2.3 EMPRESA FAMILIAR BRASILEIRA

A empresa familiar brasileira teve seu nascimento com as capitâneas hereditárias, por volta de 1.534, afim de assegurar para os colonizadores portugueses o domínio do rico e vasto território brasileiro sendo consideradas terras atrativas para outras nações fortes como França, a Holanda entre outras. (FLORIANI, 2012).

Segundo Floriani (2012) a segunda fase da empresa familiar brasileira foi impulsionada pelo desenvolvimento do trabalho mecanizado. No período pós segunda Guerra Mundial a empresa familiar se expandiu em grande volume, principalmente com a vinda de imigrantes italianos e filhos de imigrantes que se dedicaram a pequenos negócios na nova terra.

A empresa familiar brasileira, enfim, chega aos nossos dias ocupando amplo e importante espaço no contexto econômico nacional – e, nalguns setores, também no contexto internacional –, embora persista seu estigma de desaparecimento precoce. [...] Já no Brasil, algumas pesquisas afirmam que a vida média das empresas não familiares atinge os 12 anos, enquanto que as familiares mal chegam aos 9 anos; apenas 30% ingressam ao controle da segunda geração, ficando em 5% as que alcançam a terceira. (FLORIANI, 2012, p. 151).

2.3.1 O futuro das sociedades familiares

A globalização faz com as empresas familiares encarrem novos desafios e só quem estiver preparado vai conseguir seu espaço no mercado com a concorrência. Assim, enquanto para alguns pode ser um problema para outros uma oportunidade.

Para Bernhoeft (2005) muitos empreendedores ao criarem uma empresa ou acumularem patrimônios acreditam que as futuras gerações não vão mais precisar se preocupar e que ali está toda a solução dos problemas. Para eles isso significa o quanto lutaram para conquistar tudo o que tem e também para reverter o cenário em que foram criados.

De acordo com Bernhoeft (2012, p. 31), existe uma diferença entre criar algo e dar continuidade:

Mas é importante que cada fundador compreenda que existe uma profunda diferença entre criar algo e conseguir dar continuidade ao seu empreendimento. O conhecido provérbio “Pai rico, filho nobre e neto pobre” é muito mais sério do que se imagina. No Brasil temos tido poucos casos de empresas que chegaram à terceira geração. A maioria delas já se autodestrói na segunda, ou na transição inadequada da primeira para a segunda.

Em uma família constituída por um casal e dois filhos já se percebe que na geração seguinte haverá um impacto quantitativo e também qualitativo e comportamental. Também contam com a participação nas decisões familiares a figura das noras e genros sendo que suas opiniões e ideias também terão impacto nas tomadas de decisões. (BERNHOEFT, 2005)

Para Bernhoeft (2005) os desafios e debates sobre o futuro das sociedades familiares tem sido de interesse também por países de Primeiro Mundo, visto que os desafios não são peculiares somente para países de Terceiro Mundo. A globalização da economia que envolve mercados, produção, tecnologias e de organizações está trazendo novos desafios e por isso os debates têm se tornado mais intensos.

“O maior desafio para a empresa familiar está em resguardar seu caráter familiar. Nesse aspecto, a sucessão lhe coloca um problema vital”. (BERNHOEFT, 2005, p. 96).

Para Bernhoeft (2005) no que concerne ao potencial humano o desafio é ter alguém com as responsabilidades para assumir a empresa familiar. Se nenhum membro estiver nas condições de assumir procura-se em tempo útil por alguém com formação vindo de fora para assumir. Dessa forma é inevitável a “desfamiliarização” para preservar a existência.

Nos últimos anos parece cada vez mais raro haver uma sucessão natural no seio familiar. O negócio tradicional e familiar está dando espaço para a contratação de executivos vindos de fora, com uma bagagem de conhecimentos e experiência a fim de assumirem os cargos de direção. Outros também optam pela contratação de consultorias externas para ajudar no processo. (FLORIANI, 2012).

Parece óbvio que essas mudanças do ambiente social e familiar incidem diretamente sobre os destinos da empresa familiar, embora o motivo de maior preocupação ainda persista: como fazer para perpetuar o negócio familiar – tema que tem a ver com a escolha do sucessor ao cargo principal do negócio, uma vez que o fundador-empreendedor se veja na contingência de um afastamento precoce, em decorrência da própria idade ou, ainda, por motivo intempestivo (acidente, enfermidade e outros). (FLORIANI, 2012, p. 83).

2.4 PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO

Floriani (2012) destaca que um dos grandes erros cometidos na sucessão familiar é a falta de visão no começo, que por motivos de não saber se vai ter sucesso ou fracasso acaba deixando despercebido algo tão importante. Destaca que é na fase inicial, quando os filhos ainda estão pequenos ou no máximo pré-adolescentes que o gestor deve perceber quais as tendências que movem os seus herdeiros ou sucessores.

Também, pode acontecer num segundo momento, quando o empreendimento está se expandindo e ampliando suas instalações ficando difícil para o fundador dedicar tempo para a análise do processo sucessório. (FLORIANI, 2012).

O processo sucessório pode ser ameaçado quando chegar a ficar muito tarde ou também por um percalço do destino, como um acidente ou uma doença. A falta de um planejamento adequado além de ser uma ameaça pode ser incompleto pela inexistência de um planejamento menosprezado. (FLORIANI, 2012).

O problema surge quando qualquer inesperado episódio advém, que nos impede de continuar nossas atividades de maneira normal; é nesse momento que então sentimos o arrependimento surgir, culpando-nos por não termos procedido de maneira preventiva e providente. Lamentavelmente, em muitos casos, o mal já está feito, e a situação parece irreversível, advindo, daí, todo um rol de inconvenientes que irão modificar, profundamente, nosso sistema de vida. (FLORIANI, 2012, p. 90).

Um dos graves problemas que pode vir a acontecer na sucessão familiar é o mau uso do patrimônio pelos herdeiros. Por isso existe uma preocupação em preparar os jovens ainda na idade da adolescência na intenção de conscientizar sobre a importância e valorização dos bens que futuramente irão herdar, para que não ocorra como em muitos casos o gasto excessivo e imponderado de bens materiais, por herdeiros inconsequentes ou desconhecedores do esforço para conseguir tal patrimônio. (FLORIANI, 2012).

Floriani (2012) comenta sobre os três pontos importantes no momento de fundação de um negócio:

O Estatuto Social: todo novo empreendimento deve ter, o nome de todos os sucessores, herdeiros, administradores, etc.

A proteção do patrimônio: Através da criação de uma holding, visando a preservação do negócio.

muito importante no processo de profissionalização das sociedades familiares. Cada família envolvida deverá ter um porta voz. (BERNHOEFT, 2005).

A sociedade vai exigir um outro tipo de líder. Esse deve exercer a função de organizar, administrar e educar, no que diz respeito as questões de emoções e interesses. Sugere-se que seja uma pessoa sem vínculo com o negócio, mas que seja uma pessoa de confiança e respeito para que possa exercer o papel de mediador entre as partes. É importante também que essa pessoa escolhida não seja trocada constantemente, pois esses rodízios tornam-se perigosos e também para evitar conflitos. Seu papel é zelar pelo capital da sociedade, mantendo a confiança dos sócios na administração e em relação aos negócios. (BERNHOEFT, 2005).

A empresa vai exigir um perfil de executivo ou gestor. Isso cabe aos herdeiros que tem uma formação acadêmica, detém mais conhecimentos voltados para essa posição. O problema que pode acontecer é quando os executivos confundem seu papel e adotam um comportamento de donos, pois, além deles existem outros sócios a quem deverão prestar contas. Eles também têm o papel de repassar seus conhecimentos aos acionistas. (BERNHOEFT, 2005).

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Esta seção apresenta a abordagem metodológica utilizada na pesquisa, tais como a caracterização, o método de pesquisa empregado, a abordagem, as técnicas de coleta de dados e a forma de análise dos dados, utilizados para a realização do estudo.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

De acordo com o objetivo do trabalho a pesquisa pode ser classificada como descritiva. Para Gil (2017) as pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de uma população, fenômeno ou experiência. Também são elaboradas para verificar as possíveis relações entre as variáveis.

“Os estudos de natureza descritiva propõem-se investigar o “que é”, ou seja, a descobrir as características de um fenômeno como tal. Nesse sentido, são considerados como objeto de estudo uma situação específica, um grupo ou um indivíduo”. (RICHARDSON, 2015, p.71).

Para Martins e Theóphilo (2016) a estatística descritiva, é a organização, sumarização e descrição de um conjunto de dados, expostos por meio de gráficos, tabelas e do cálculo de medidas, sendo usados para melhor entender o comportamento da variável expressa no conjunto de dados aplicados na pesquisa.

3.2 MÉTODO

Quanto ao método de pesquisa, a mesma caracteriza-se como um levantamento, pois foi feita uma pesquisa direta com os associados a fim de obter as informações acerca do problema estudado, que mediante análise quantitativa, terá as conclusões correspondentes com os dados coletados. (GIL, 2017).

Para Martins, Theóphilo (2016) os levantamentos são usados para análise da distribuição de uma variável ou das relações entre características de pessoas ou grupos. Todavia, os levantamentos são mais apropriados para a análise de fatos e descrições.

Para Gil (2017) na maioria dos levantamentos seleciona-se uma amostra significativa de todos os integrantes do universo mediante procedimento estatístico.

Esses resultados obtidos são projetados para a totalidade do universo, levando em consideração a margem de erro, através de cálculos estatísticos.

3.3 ABORDAGEM DA PESQUISA

Este trabalho foi elaborado utilizando o método de abordagem quantitativa. Para Martins, Theóphilo (2016) a avaliação quantitativa é organizar, sumarizar, caracterizar e interpretar os dados numéricos coletados. Os dados serão tratados através de métodos e técnicas estatísticas.

Segundo Richardson (2015) o método quantitativo representa a intenção de obter a precisão dos resultados, evitar possíveis distorções e interpretações nas análises e possibilitar assim uma margem de segurança para se chegar as conclusões.

3.4 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

“Existem diversos instrumentos de coleta de dados que podem ser utilizados para obter informações acerca de grupos sociais. O mais comum entre esses instrumentos talvez seja o questionário” (RICHARDSON, 2015, p. 189).

A construção das perguntas do questionário, iniciou-se no mês de Janeiro de 2023, com a validação do Gerente de Negócio Pecuária da Copérdia, no qual buscou-se identificar como estava sendo desenvolvido a sucessão familiar no campo com os associados da Cooperativa Copérdia. A abordagem da pesquisa iniciou-se no dia 19 de janeiro de 2023 ao qual foi destinado aos produtores sócios da cooperativa, ficando aberta até dia 31 de janeiro de 2023. Os questionários foram encaminhados para os produtores sócios do fomento de leite que atualmente são 572 produtores no total, do fomento de suínos sendo 1.009 produtores no total e para o grupo das líderes femininas sendo 95 mulheres. Considera-se para fins do questionário que os produtores podem desenvolver na sua propriedade diversas atividades como a produção leiteira, de suínos e também podem ter uma líder feminina na família. Somente era possível responder ao link do questionário uma única vez por quem recebeu e se encerrava após o envio das respostas. Também, considera-se que o número de produtores associados pode aumentar ou diminuir no decorrer do período dos questionários aplicados.

No início do questionário foi realizado um breve resumo sobre o objetivo da pesquisa. Os dados foram coletados através de um questionário elaborado com 28 questões. A grande maioria das questões foi elaborada com base em perguntas fechadas, de múltipla escolha que atendem aos objetivos da pesquisa. Em algumas perguntas, visando não fechar totalmente, incluiu-se entre as alternativas a categoria outros, aberta, para que o entrevistado tenha mais liberdade de resposta visto que é um público específico de produtores rurais. Buscou-se nas questões a identificação da população da pesquisa e também acerca do nível de conhecimento do estudo.

A pesquisa ocorreu por meio do aplicativo *WhatsApp*, sendo que o encaminhamento se deu por meio de grupos e mensagens individuais através dos técnicos do fomento de leite e suínos para os associados, e através do departamento Social da Cooperativa para as líderes femininas. As respostas foram coletadas por meio da ferramenta *Google Forms*. Obteve-se 142 respostas as quais foram apuradas em conjunto de acordo com a técnica mencionada no próximo item.

3.5 FORMA DE ANÁLISE DOS DADOS

Nesta pesquisa, a análise dos dados coletados deu-se no dia 02 de fevereiro de 2023, com a obtenção de 142 respostas, onde foram organizados e tabulados para análise de estatística junto ao software *Microsoft Excel*.

Para Martins e Theóphilo (2016) a estatística descritiva é a sumarização e descrição de um conjunto de dados, por meio de gráficos, tabelas e cálculos de medidas a partir dos dados numéricos sob análise.

As informações do questionário foram analisadas quantitativamente e expostas em gráficos, para melhor visualização e interpretação das respostas.

4 CONTEXTUALIZAÇÃO E RESULTADOS

Nesta seção, serão apresentados os resultados da pesquisa acerca dos dados colhidos por meio dos questionários, contendo a análise e interpretação com o uso de gráficos.

4.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

O presente objeto de estudo tem como referência a Cooperativa de Produção e Consumo Concórdia, a Copérdia. A história da Copérdia teve início na década de 60 quando um grupo de 30 agricultores que já faziam parte da Associação Rural, resolveram crescer e olhar para novas oportunidades de negócio, nascia assim em 05 de Setembro de 1967, a Copérdia.

Esse grupo de produtores viram no cooperativismo a oportunidade de organizar o sistema produtivo, principalmente para o fornecimento de insumos, como também de armazenagem e comercialização dos produtos.

Nos anos 80 a Copérdia teve um período de crescimento, se mostrou uma alternativa para fomentar a produção de aves e suínos, além de se tornar uma balizadora de preços. Também nessa década, começou a fomentar o crescimento da produção de leite e se associou a Aurora.

A partir dos anos 2000, a cooperativa passou a ter uma gestão mais enxuta e ver novos horizontes. Em 2007, foi implantado a política das gerências de negócios, setores com atribuições claras e autonomia de trabalho aos profissionais.

Atualmente a Copérdia conta com mais de 20.000 mil cooperados, tem mais de 1.500 colaboradores, e está atuando em mais de 200 municípios nos estados de Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Paraná, Mato Grosso do Sul e Goiás. Sua produção aumenta expressivamente a cada ano, são mais de 250 milhões de litros de leite, mais de 1,7 milhões de suínos produzidos e mais de 230 mil toneladas de grãos. A Copérdia é uma empresa com mais de 3 bilhões em faturamento anual (2021).

A Copérdia atualmente tem em seus negócios, uma rede de lojas agropecuárias, supermercados, unidades armazenadoras, fábricas de rações, postos de combustíveis, postos de recebimento de leite, central de distribuição e Usina de Tratamento de Madeira, Transporte, Energia Solar, Sementes Copérdia,

também desenvolve o processo de assistência técnica junto aos produtores nas atividades de bovinocultura de leite, avicultura, suinocultura e cereais.

Possui participação societária com a Aurora, Fecoagro, MAUÊ, e do sistema Cooperativo de crédito.

A Copérdia tem como missão:

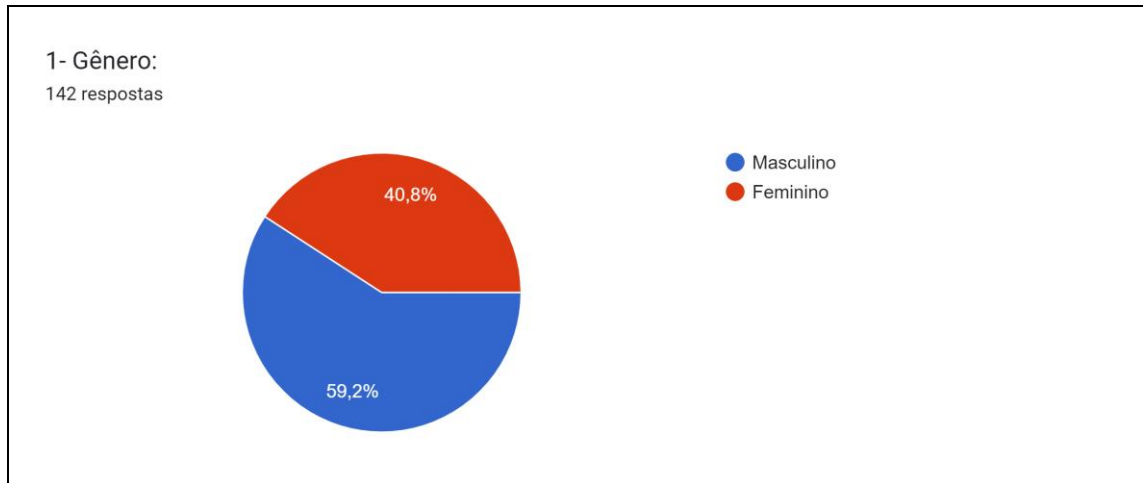
“Fortalecer o agronegócio, proporcionando através da tecnologia e da inovação, o aprimoramento da gestão e melhoria da qualidade de vida a seus cooperados, colaboradores e sociedade”.

A política de qualidade da cooperativa baseia-se na satisfação dos clientes e associados, manter a empresa competitiva nos seus negócios e no desenvolvimento e realização das pessoas. Também a cooperativa é sustentada por três pilares: velocidade, aproximação e consolidação, com o cooperado, colaborador, parceiro, fornecedor e clientes.

4.2 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção, serão apresentados, por meio de gráficos, os resultados obtidos no questionário. A aplicação dos questionários foi parte fundamental para elaboração do projeto, pois teve como objetivo coletar informações relevantes sobre como está sendo desenvolvida a sucessão familiar no campo, as formas de gerenciamento nas propriedades, as perspectivas do jovem relacionado ao seu futuro no meio rural e a influência da Cooperativa Copérdia para os associados nesse processo. A partir dos dados coletados dos questionários aplicados, são apresentadas e analisadas as respostas para cada pergunta elaborada.

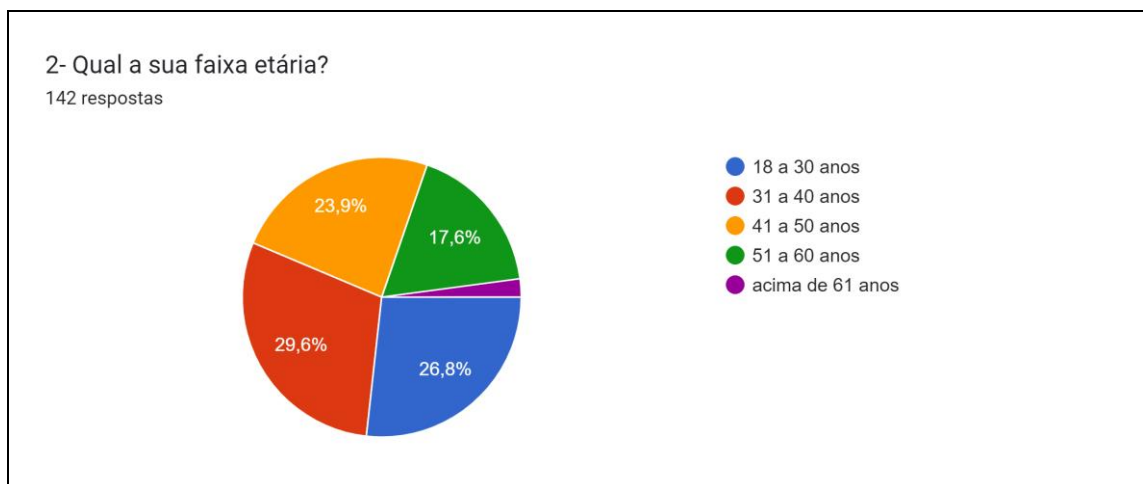
Gráfico 1 – Gênero



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

O gráfico 01 (gênero) apresenta classificação por gênero dos produtores rurais respondentes desta pesquisa, destes, 59,2% homens e 40,8% mulheres.

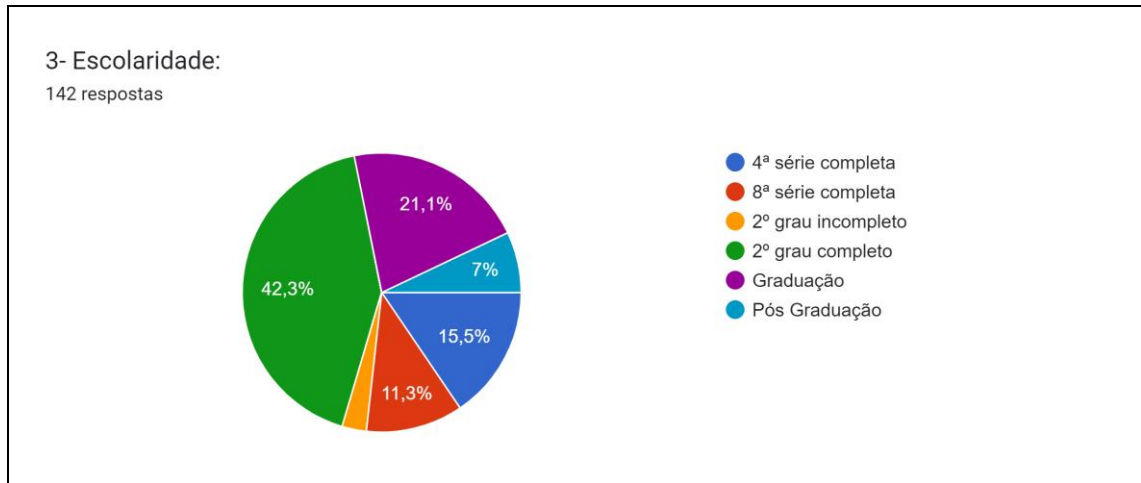
Gráfico 2 - Faixa etária



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Com relação a faixa etária dos respondentes, a mais representativa foi dos 31 a 40 anos com 29,6%, seguida daqueles que tem entre 18 a 30 anos (26,8%), os respondentes com idade entre 41 a 50 anos representam 23,9%, os respondentes entre 51 a 60 anos representam 17,6% e os respondentes acima de 61 anos representam 2,1%.

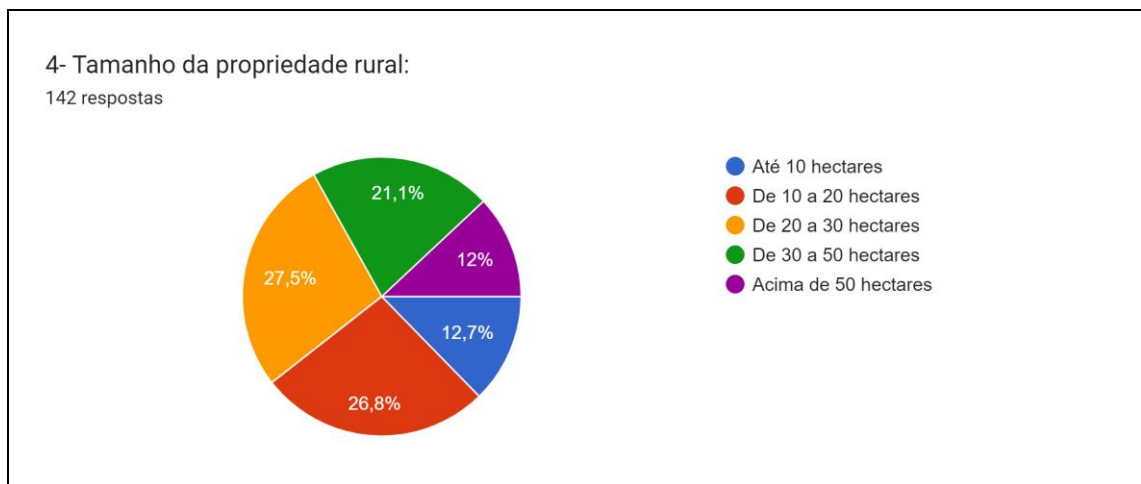
Gráfico 3 - Escolaridade



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Observa-se que 42,3% dos respondentes possuem 2º grau completo, 21,1% possuem graduação completa ou cursando, 15,5% possuem a 4ª série completa, 11,3% possuem a 8ª série completa, 7% dos respondentes possuem pós graduação completa ou cursando e 2,8% possuem 2º grau incompleto.

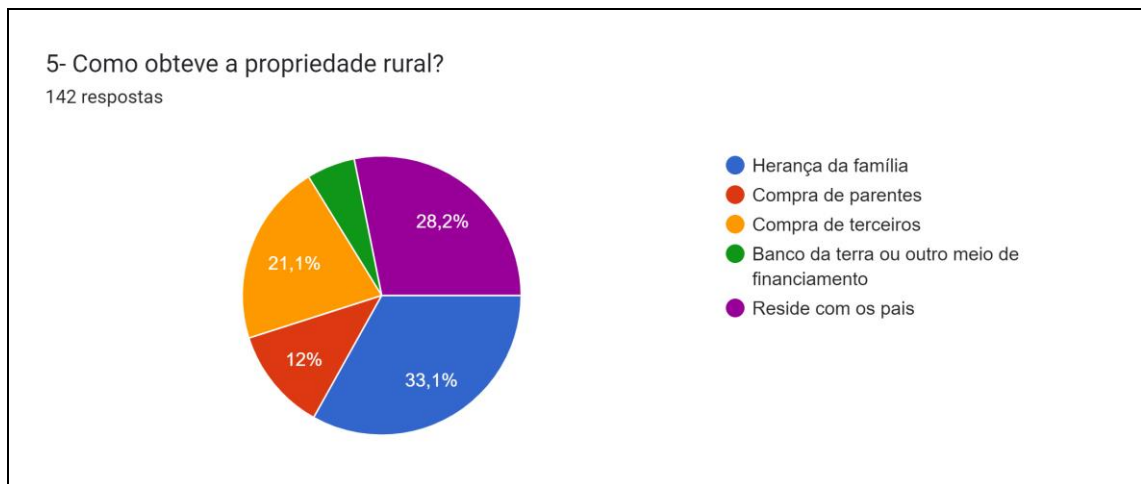
Gráfico 4 - Tamanho da propriedade rural



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No gráfico 04 indentificou-se o tamanho da propriedade rural dos respondetes, 27,5% possuem de 20 a 30 hectares, 26,8% possuem uma propriedade de 10 a 20 hectares, 21,1% de 30 a 50 hectares, 12,7% até 10 hectares e 12% possuem uma propriedade acima de 50 hectares.

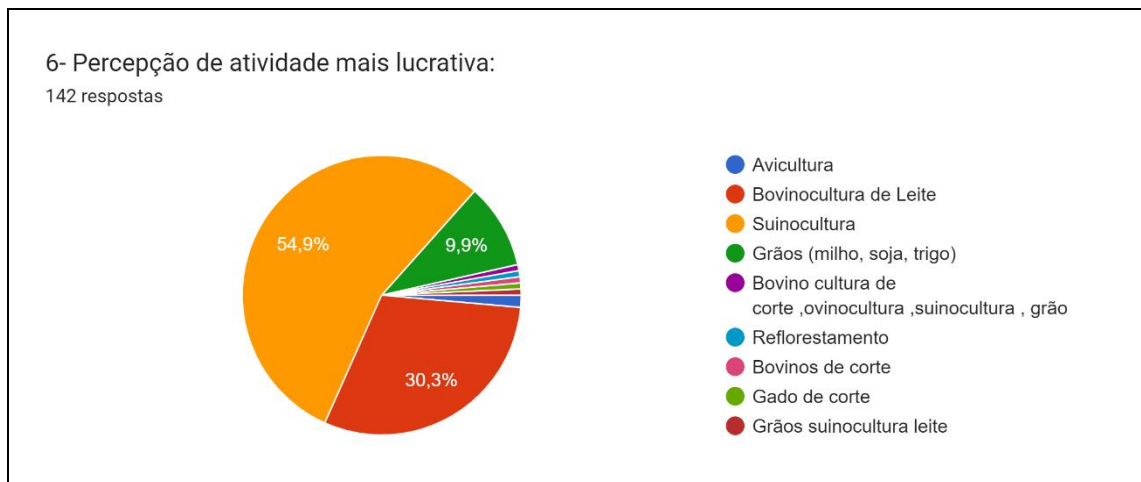
Gráfico 5 - Tamanho da propriedade rural



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No gráfico 5 identificou-se que 33,1% obteve a propriedade pela herança da família, 28,2% ainda reside com os pais na propriedade, 21,1% comprou a propriedade de terceiros, 12% comprou a propriedade de parentes e 5,6% comprou através do banco da terra ou outro meio de financiamento.

Gráfico 6 - Tamanho da propriedade rural

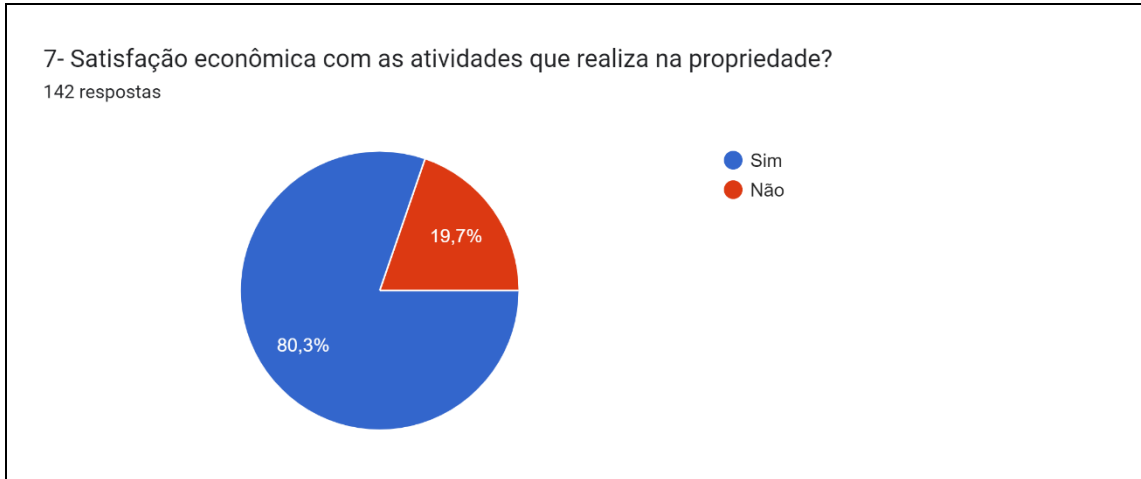


Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No gráfico 6 identificou-se a atividade que mais gera lucro na propriedade rural dos respondentes, sendo, 54,9% responderam que é a suinocultura, seguida de 30,3% bovinocultura de leite, 9,9% dos respondentes tem como atividade mais lucrativa a produção de grãos (milho, soja, trigo), 1,4% responderam avicultura,

ainda outros responderam que a atividade mais lucrativa na propriedade é bovinocultura de corte, ovinocultura, suinocultura, grãos 0,7%, reflorestamento 0,7%, bovinos de corte 0,7%, gado de corte 0,7% e grãos, suinocultura, leite 0,7%.

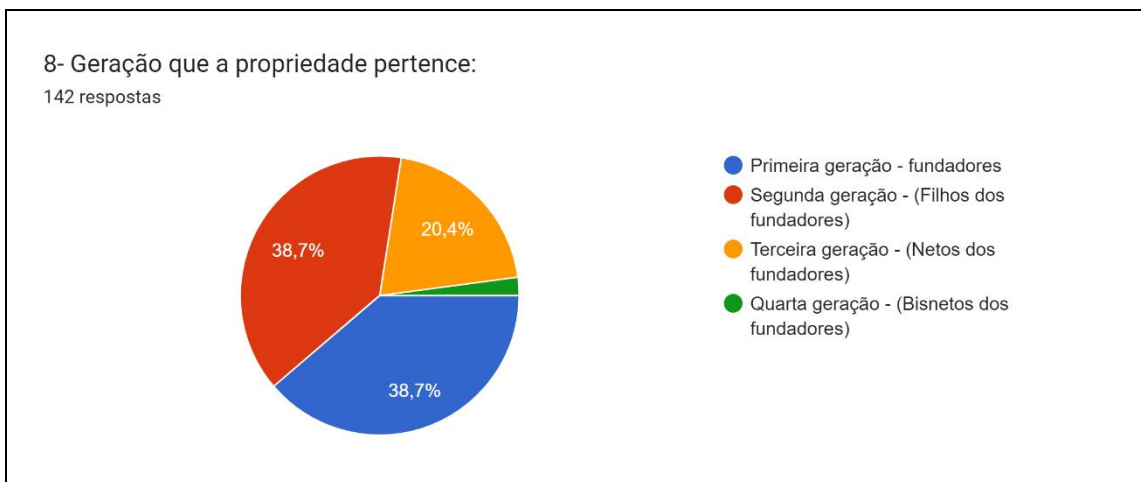
Gráfico 7 - Satisfação econômica com as atividades que realizam na propriedade



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Neste gráfico 7, verifica-se que 80,3% dos respondetes estão satisfeitos economicamente com as atividades que realizam na propriedade rural e 19,7% não estão satisfeitos economicamente com as atividades que realizam na propriedade rural.

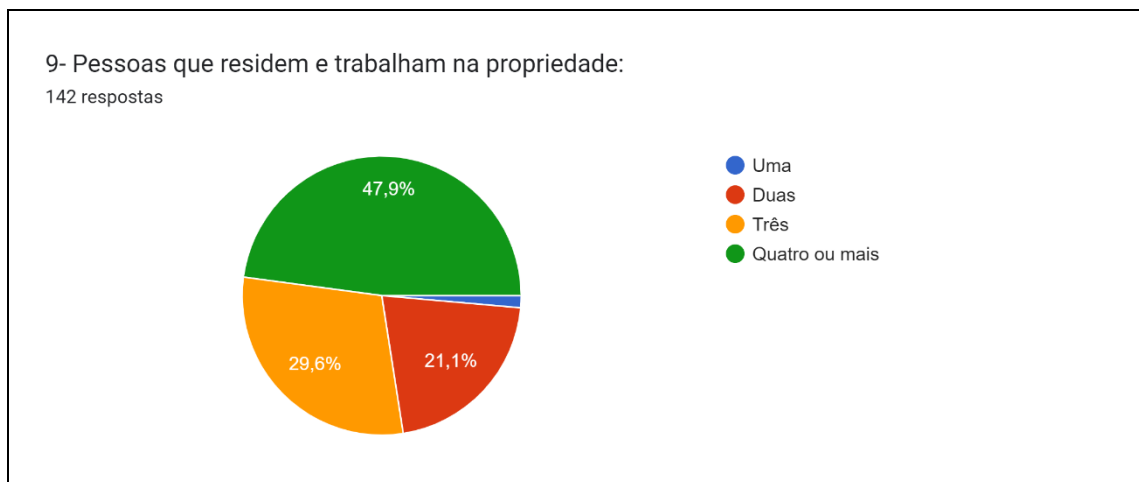
Gráfico 8 - Geração que a propriedade pertence



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A pesquisa buscou identificar em qual geração a propriedade pertence. O gráfico acima (gráfico 8), identificou que 38,7% pertence a primeira geração – fundadores, 38,7% responderam que a propriedade pertence a segunda geração – (filhos dos fundadores), 20,4% pertence a terceira geração – (netos dos fundadores) e 2,1% pertence a quarta geração – (bisnetos dos fundadores).

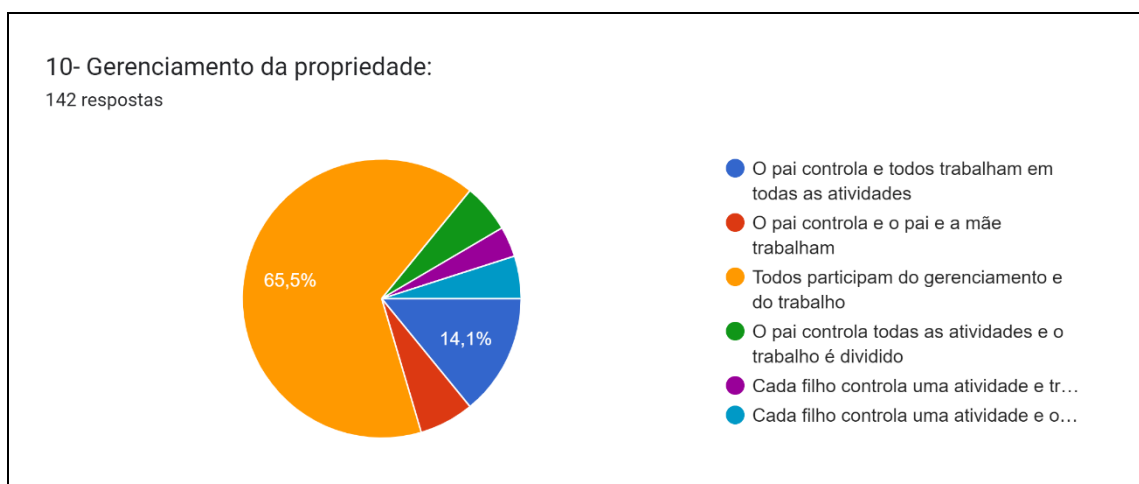
Gráfico 9 - Geração que a propriedade pertence



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No gráfico 09, buscou identificar quantas pessoas residem e trabalham na propriedade, 47,9% responderam que são quatro ou mais pessoas, 29,6% responderam que são três pessoas que residem e trabalham na propriedade, 21,1% são duas pessoas e 1,4% apenas 1 pessoa reside e trabalha na propriedade.

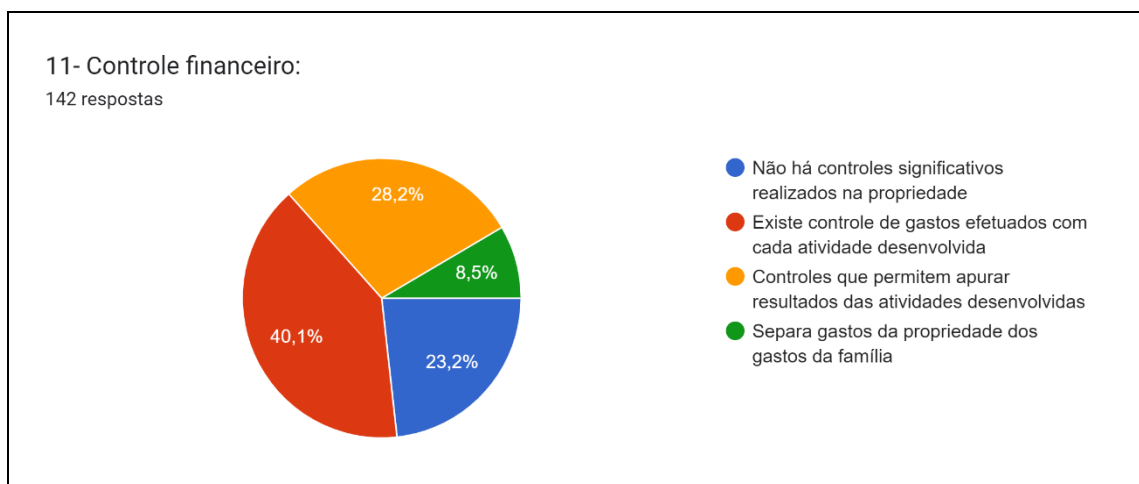
Gráfico 10 - Gerenciamento da propriedade



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Segundo a pesquisa (gráfico 10), 65,5% responderam que todos participam do gerenciamento e do trabalho na propriedade, 14,1% o pai controla e todos trabalham em todas as atividades, 6,3% o pai controla e o pai e a mãe trabalham, 5,6% o pai controla todas as atividades e o trabalho é dividido, 4,9% cada filho controla uma atividade e o trabalho é dividido, 3,5% cada filho controla uma atividade e trabalha em todas.

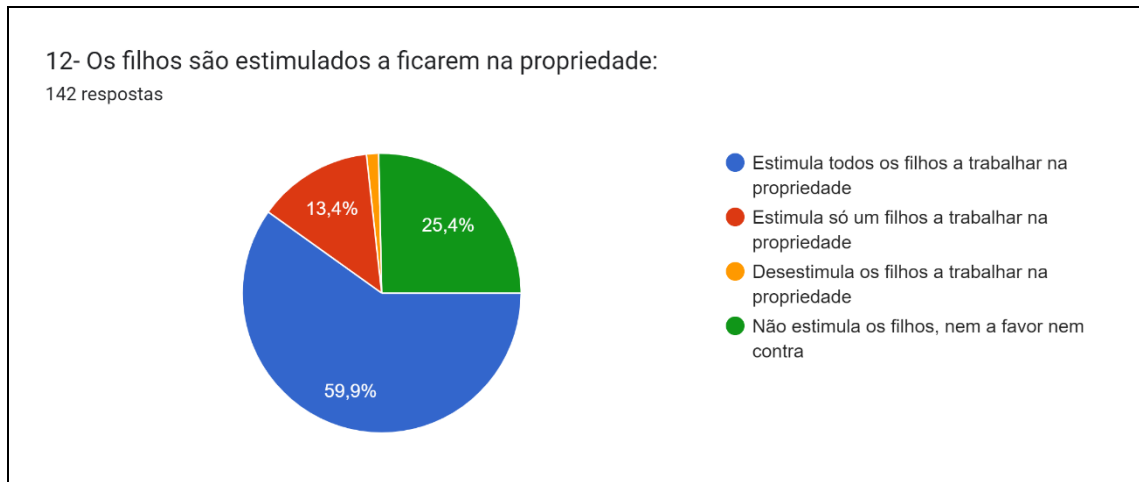
Gráfico 11 - Controle financeiro



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

O gráfico 11, identificou como é feito o controle financeiro na propriedade rural. 40,1% responderam que existe controle de gastos efetuados com cada atividade desenvolvida, 28,2% dos respondetes tem controles que permitem apurar resultados das atividades desenvolvidas, 23,2% responderam que não há controles significativos realizados na propriedade e 8,5% separam gastos da propriedade dos gastos da família.

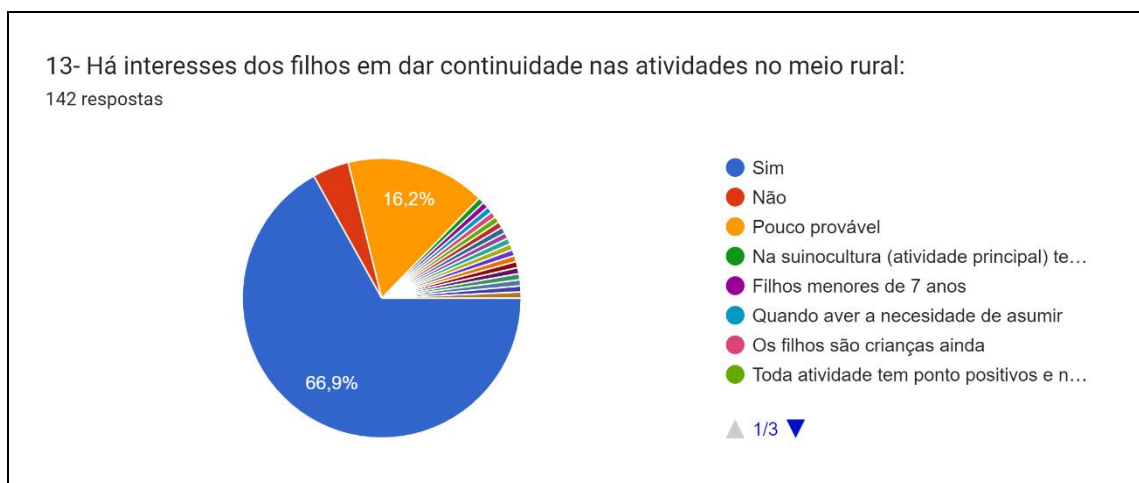
Gráfico 12 - Filhos estimulados a ficarem na propriedade



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A pesquisa buscou identificar se os filhos são estimulados a ficarem na propriedade rural. No gráfico 12, nota-se que 59,9% estimula todos os filhos a trabalhar na propriedade, 25,4% não estimula os filhos, nem a favor nem contra, 13,4% estimula só um filho a trabalhar na propriedade e 1,4% desestimula os filhos a trabalhar na propriedade.

Gráfico 13 - Interesse dos filhos em dar continuidade nas atividades do meio rural

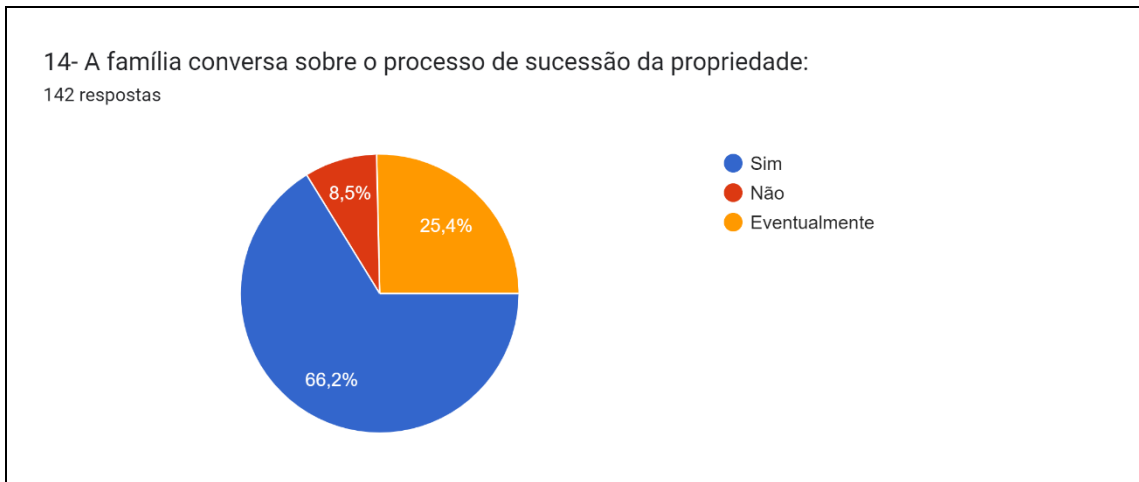


Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No gráfico 13, identificou se há interesse dos filhos em dar continuidade nas atividades no meio rural. 66,9% dos respondentes disseram que sim, 16,2% responderam pouco provável, 4,2% dos respondentes disseram não. Na opção justifique sua resposta 0,7% responderam que os filhos já não estão mais na

propriedade, 0,7% acredita que seja o melhor lugar para se viver, 0,7% como filha não tem interesse em dar continuidade, muito pelas altas cobranças das cooperativas e pelo pouco lucro repassado ao produtor, além da empresa “prender” o produtor quase obrigando-o a comprar produtos da cooperativa e cobrando preços abusivos. Não tem como ter ânimo em empresas que não se preocupam em nada com o produtor. 0,7% os filhos são crianças ainda, 0,7% filhos menores de 7 anos, 0,7% na suinocultura (atividade principal) tem interesse dos filhos, mas o retorno financeiro pago ou manipulado pelas integradoras, não paga e não leva em consideração o uso dos recursos naturais, leis ambientais e o risco que nós passamos na atividade. Qualquer tipo de mão de obra tem mais valorização e direitos que as atividades rurais. 0,7% são crianças pequenas ainda, 0,7% dar continuidade naquilo que o pai deixar e cada vez crescer mais. 0,7% ainda não sei. 0,7% não temos filhos ainda, 0,7% quando haver a necessidade de assumir, 0,7% a influência para outras áreas é muito grande, 0,7% são pequenos, 0,7% sim porque eles trabalham fora, mas quando precisamos eles estão presentes, então se nós faltar um dia temos certeza que eles irão dar continuidade na atividade..., 0,7% ainda são muito pequenas para saber, 0,7% toda atividade tem pontos positivos e negativos! Hoje a propriedade não se sustenta com apenas grãos, na suinocultura investimento muito alto para pouco retorno, frente ao risco da dívida, oscilação e a remuneração, e o sistema que empresa trabalha, o leite não tem mão de obra! Hoje incentivaria a ter a propriedade com atividades que não requer muito tempo, mas incentivo a desenvolver uma carreira fora dela, 0,7% por que gostamos de estar aqui. É o que sabemos fazer com muito amor, 0,7% já assumiu a gerência da granja de terminação.

Gráfico 14 - A família conversa sobre o processo de sucessão da propriedade



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No gráfico 14, identificou-se que 66,2% dos respondentes disseram que sim, a família conversa sobre o processo de sucessão da propriedade rural, 25,4% responderam que eventualmente conversam sobre o assunto e 8,5% reponderam que não conversam sobre o processo de sucessão da propriedade.

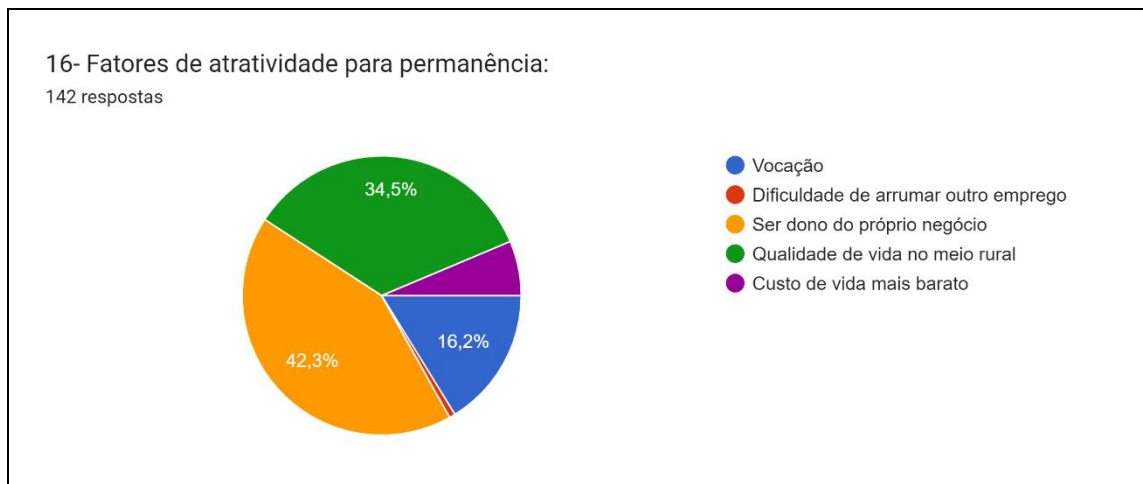
Gráfico 15 - Maiores desafios da sucessão



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Observou-se no gráfico 15, que 80,3% dos respondentes tem como os maiores desafios na sucesão o resultado econômico/rendimento do negócio, 12% responderam a falta de interesse dos filhos na continuidade do negócio e 7,7% a divisão de patrimônio.

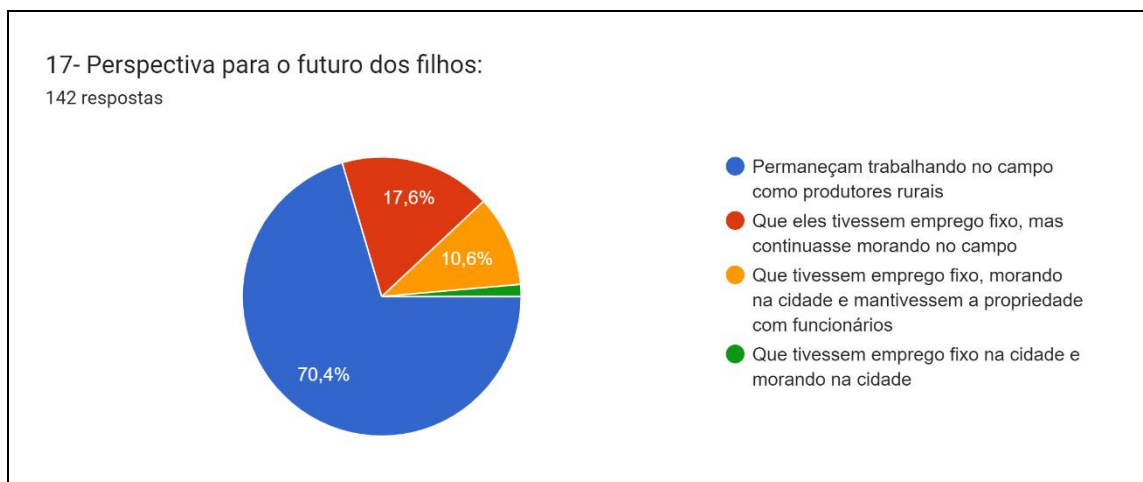
Gráfico 16 - Fatores de atratividade para permanência



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A pesquisa buscou verificar quais os fatores de atratividade para a permanência no meio rural. No gráfico 16, nota-se que 42,3% responderam que é ser dono do próprio negócio, 34,5% responderam que os fatores de atratividade para permanência no campo é a qualidade de vida no meio rural, 16,2% responderam ser vocação, 6,3% responderam ser o custo de vida mais barato e 0,7% dificuldade de arrumar outro emprego.

Gráfico 17 - Perspectiva para o futuro dos filhos

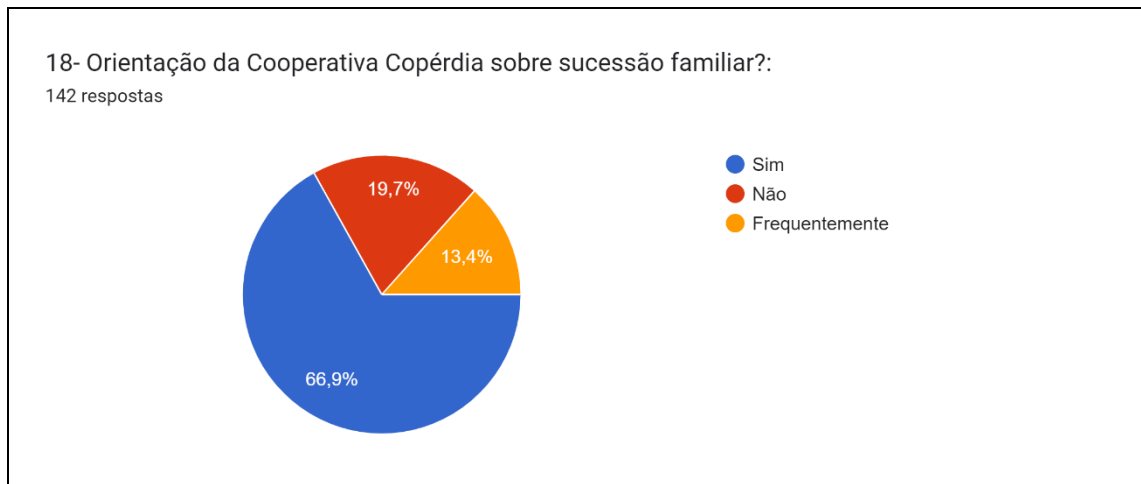


Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Pode-se identificar no gráfico 17, que 70,4% dos respondentes da pesquisa tem como perspectivas para o futuro dos filhos, que eles permaneçam trabalhando no campo como produtores rurais, 17,6% responderam que a perspectiva para o futuro dos filhos é que eles tivessem emprego fixo, mas continuassem morando no campo, 10,6% responderam que os filhos tivessem emprego fixo, morando na cidade e mantivessem a propriedade com funcionários e 1,4% responderam que os filhos tivessem emprego fixo na cidade e morando na cidade.

Segundo Castilhas (2007) a empresa de trabalho familiar, é aquela cujos os membros da família gerenciam a propriedade. Desse modo, incentiva-se que os filhos permaneçam e trabalhem na propriedade, geração após geração, porém respeitando a vontade desses descendentes.

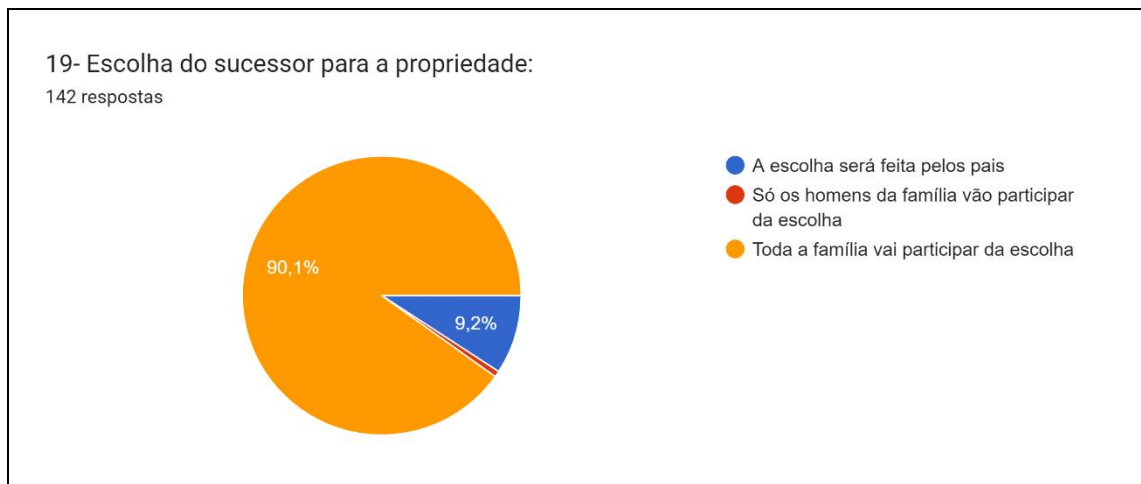
Gráfico 18 - Orientação da Cooperativa Copérdia sobre sucessão familiar



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No gráfico 18, verificou-se que 66,9% dos respondentes da pesquisa disseram sim, eles tem orientação da Cooperativa Copérdia sobre o assunto sucessão familiar, 19,7% reponderam não ter orientação da Cooperativa Copérdia sobre sucessão familiar e 13,4% responderam que frequentemente tem orientação sobre o assunto sucessão familiar.

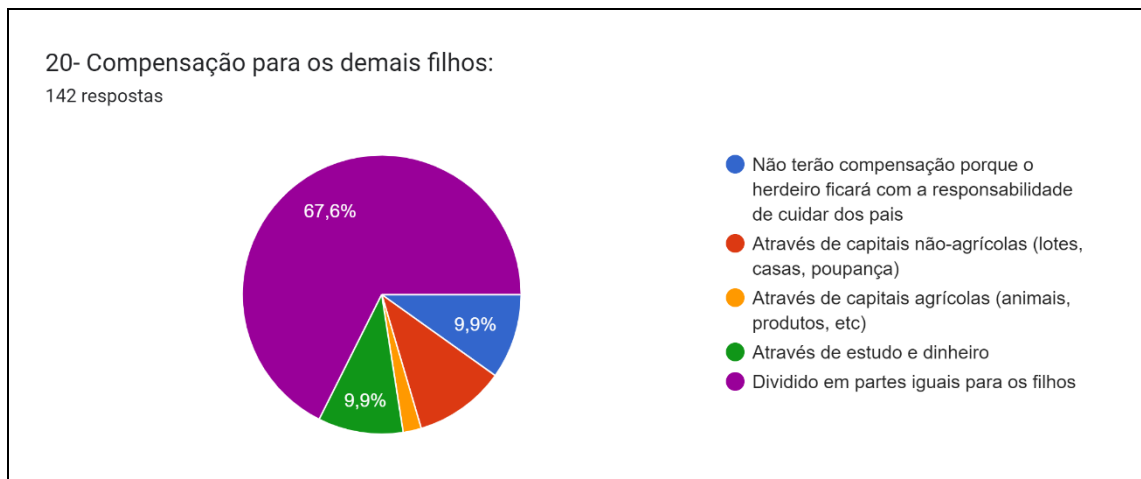
Gráfico 19 - Escolha do sucessor para a propriedade



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No gráfico 19, nota-se que, 90,1% responderam que toda a família vai participar da escolha do sucessor para a propriedade rural, 9,2% responderam que a escolha será feita pelos pais e 0,7% responderam que só os homens da família vão participar da escolha do sucessor para a propriedade rural.

Gráfico 20 - Compensação para os demais filhos

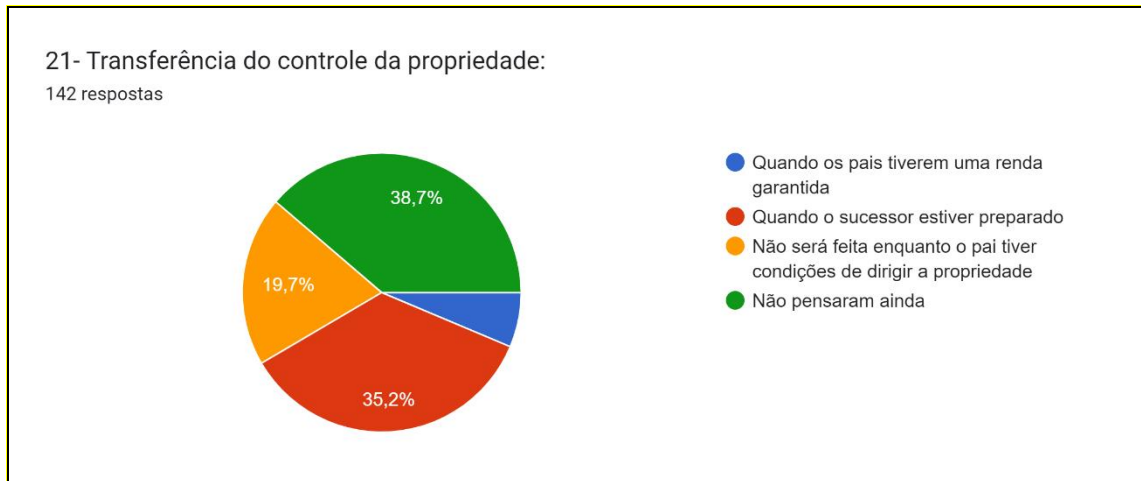


Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Sobre a compensação para os demais filhos no processo de sucessão familiar rural o gráfico 20 mostra que 67,6% dos respondentes da pesquisa disseram que vai ser dividido em partes iguais para os filhos, 10,6% responderam que a compensação vai ser através de capitais não-agrícolas (lotes, casas, poupança) 9,9

responderam que não terão compensação porque o herdeiro ficará com a responsabilidade de cuidar dos pais, 9,9% responderam que a compensação vai ser através de estudo e dinheiro, e 2,1% a compensação vai ser através de capitais agrícolas (animais, produtos, etc).

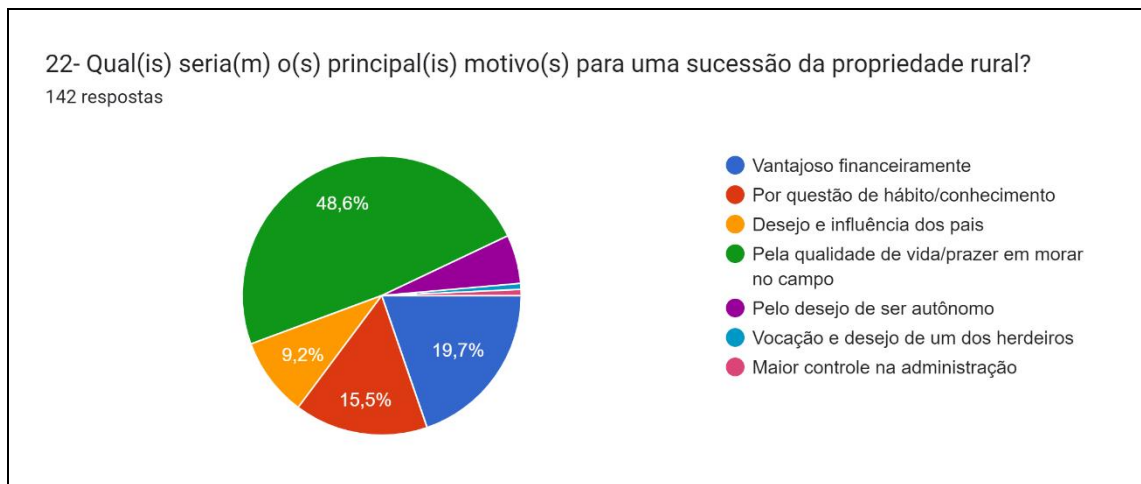
Gráfico 21 - Transferência do controle da propriedade



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No gráfico 21, verificou-se que 38,7% dos entrevistados não pensaram ainda na transferência do controle da propriedade rural, 35,2% responderam que a transferência do controle da propriedade acontecerá quando o sucessor estiver preparado, 19,7% responderam que não será feita a transferência enquanto o pai tiver condições de dirigir a propriedade e 6,3% responderam que a transferência acontecerá quando os pais tiverem uma renda garantida.

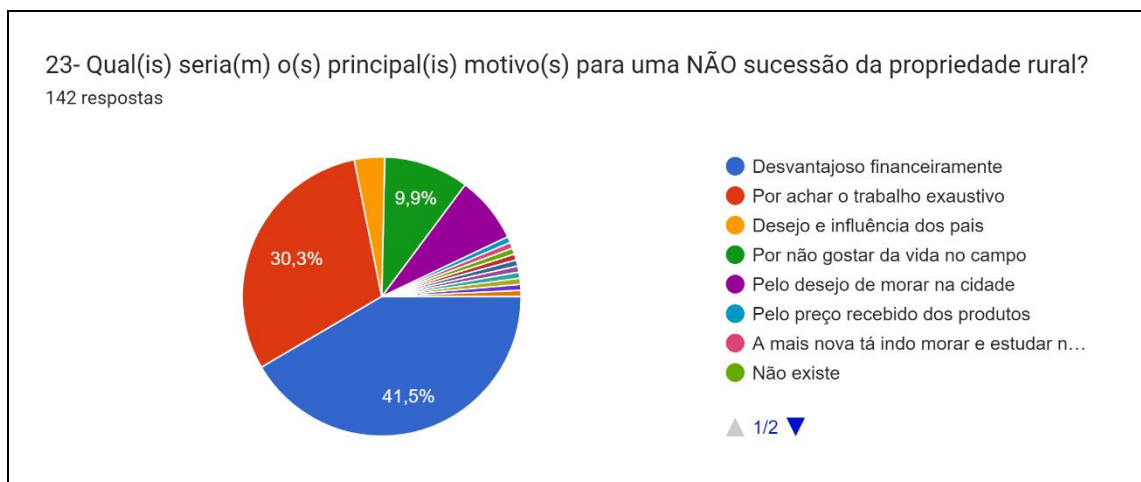
Gráfico 22 - Principais motivos para uma sucessão da propriedade rural



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No gráfico 22 verificou-se quais os principais motivos para uma sucessão da propriedade rural, 48,6% responderam que o principal motivo é pela qualidade de vida/prazer em morar no campo, 19,7% dos respondetes da pesquisa disseram que é vantajoso financeiramente, 15,5% responderam por questão de hábito/conhecimento, 9,2% pelo desejo e influência dos pais, 5,6% pelo desejo de ser autônomo, na questão aberta outros, 0,7% responderam vocação e desejo de um dos herdeiros e 0,7% responderam maior controle na administração.

Gráfico 23 - Principais motivos para uma NÃO sucessão da propriedade rural



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No gráfico 23, verificou-se os principais motivos para uma não sucessão da propriedade rural, 41,5% dos respondetes do questionário disseram que o principal motivo é por ser desvantajoso financeiramente, 30,3% por achar o trabalho exaustivo, 9,9% por não gostar da vida no campo, 7,7% pelo desejo de morar na cidade, 3,5% pelo desejo e influência dos pais, na questão aberta outros, 0,7% pelo preço recebido dos produtos, 0,7% a filha mais nova esta indo morar e estudar na cidade, 0,7% responderam não existe, 0,7% inexistente, 0,7% final de semana e feriados, 0,7% por outra opção de trabalho, 0,7% Sempre quiseram morar no campo somente se as coisa não irem bem, 0,7% nenhuma das alternativas, 0,7% dificuldade de viver longe do centro e 0,7% por ter seu emprego, profissão.

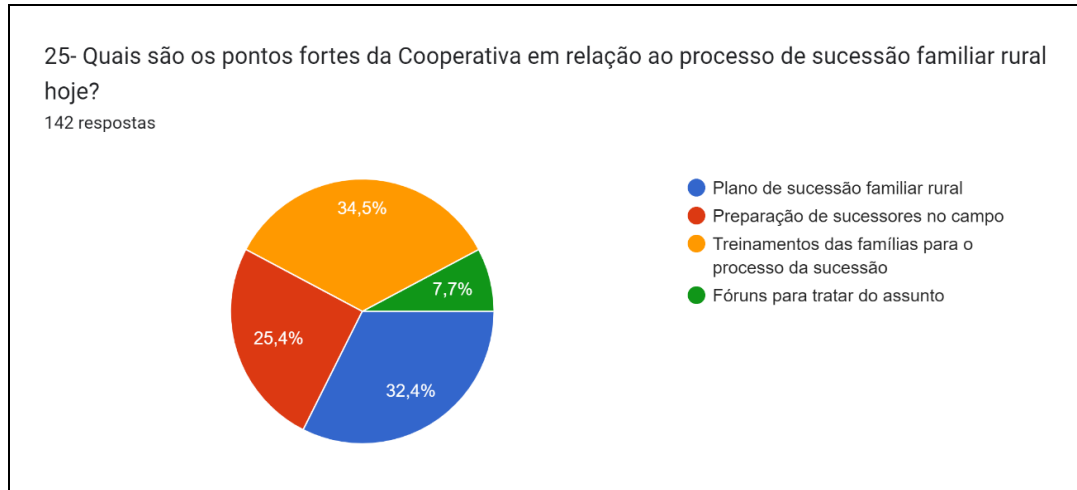
Gráfico 24 - Importância da Cooperativa no desenvolvimento da sucessão familiar



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Quando questionado sobre qual a importância da Cooperativa no desenvolvimento da sucessão familiar, obteve-se as seguintes respostas: 52,1% disseram que a cooperativa incentiva por meio de cursos e palestras os jovens a permanecerem no campo, 26,8% responderam que a cooperativa através dos programas sociais nas comunidades tem tratado o assunto sobre sucessão familiar no campo, 12% dos respondidos disseram que a cooperativa tem um plano de sucessão rural familiar a ser aplicado nas propriedades e 9,2% disseram que a cooperativa trabalha com a preparação de sucessores no campo.

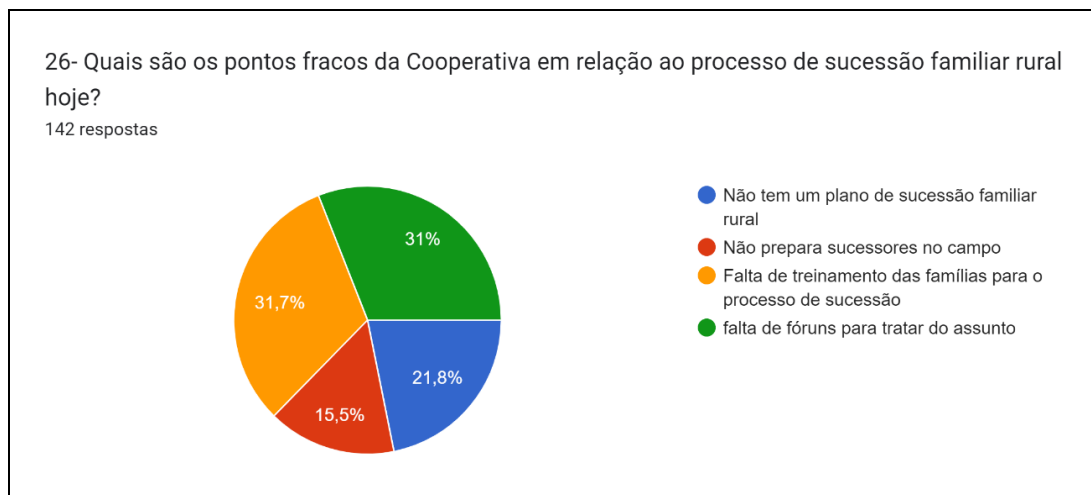
Gráfico 25 - Pontos fortes da Cooperativa em relação ao processo de sucessão familiar rural



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Quando questionado sobre quais os pontos fortes da Cooperativa em relação ao processo de sucessão familiar rural, obteve-se as seguintes respostas: 34,5% responderam que a Cooperativa desenvolve treinamentos das famílias para o processo de sucessão, 32,4% responderam que o ponto forte da Cooperativa é o plano de sucessão familiar rural, 25,4% disseram que é a preparação de sucessores no campo e 7,7% responderam que um ponto forte da cooperativa em relação ao processo de sucessão rural são os fóruns para tratar do assunto.

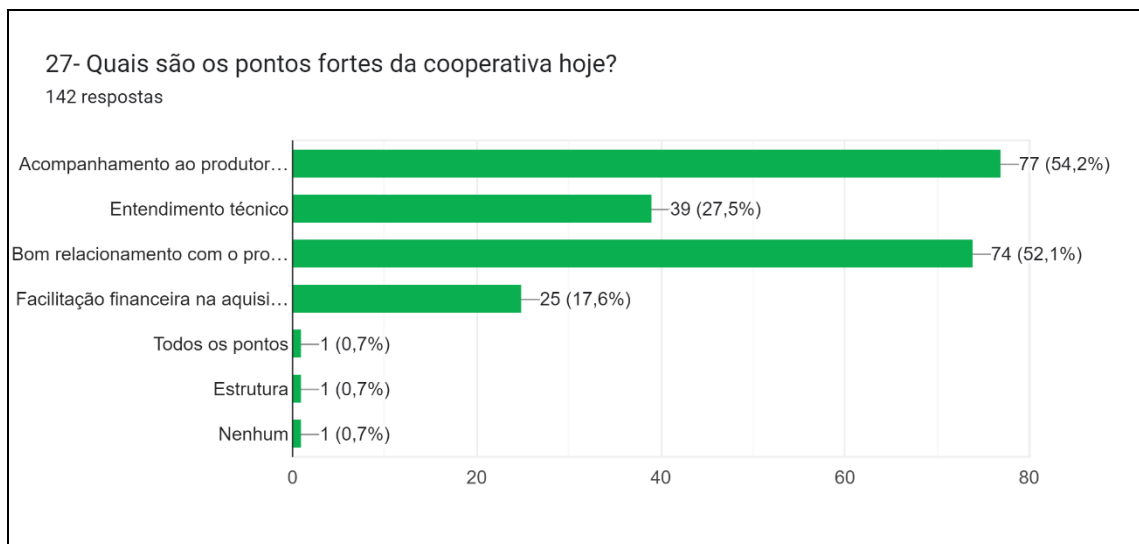
Gráfico 26 - Pontos fracos da Cooperativa em relação ao processo de sucessão familiar rural



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Quando questionado sobre quais os pontos fracos da Cooperativa em relação ao processo de sucessão familiar rural, obteve-se as seguintes respostas: 31,7% disseram que os pontos fracos é a falta de treinamento das famílias para o processo de sucessão familiar rural, 31% dos respondetes da pesquisa disseram que os pontos fracos é a falta de fóruns para tratar do assunto, 21,8% disseram que não tem um plano de sucessão familiar rural e 15,5% disseram que a Cooperativa não prepara sucessores no campo.

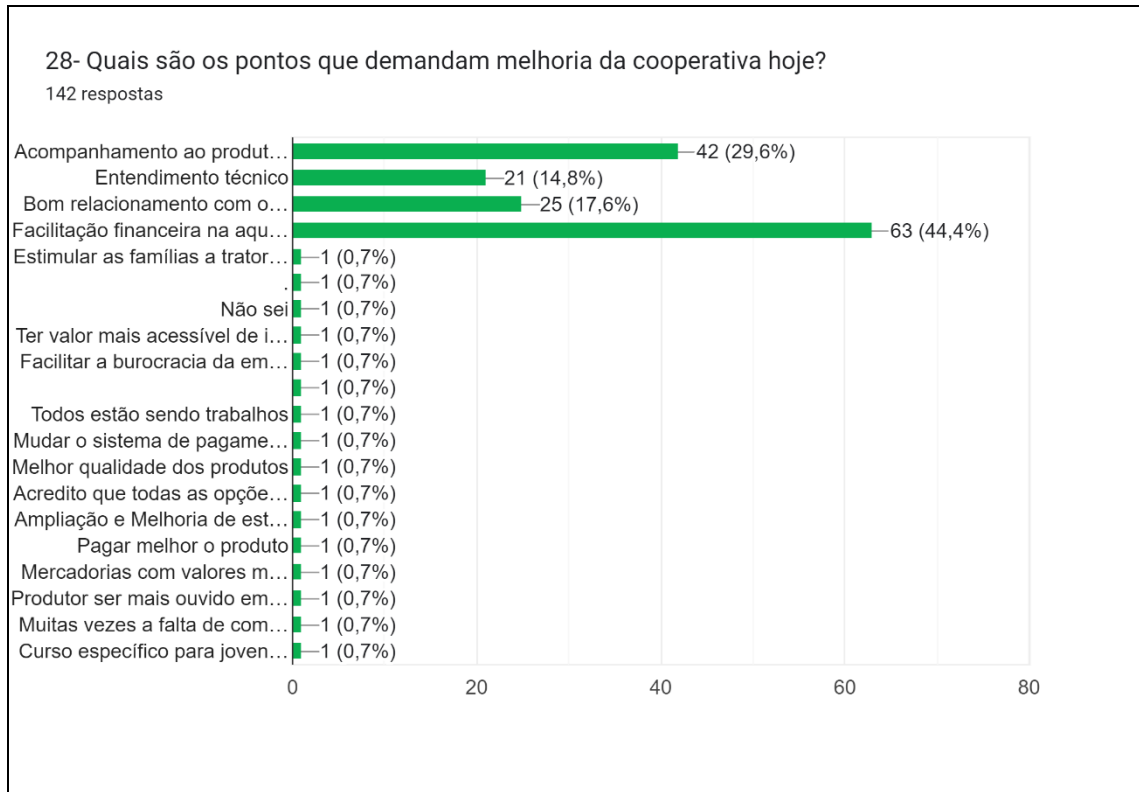
Gráfico 27 - Pontos fortes da Cooperativa



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em relação aos pontos fortes da cooperativa hoje, (gráfico 27), dos respondentes da pesquisa, 54,2% disseram que é o acompanhamento ao produtor e visitas periódicas, 52,1% responderam que é o bom relacionamento com o produtor, 27,5% disseram entendimento técnico, 17,6% disseram que é a facilitação financeira na aquisição de insumos. Na resposta aberta, 0,7% responderam nenhum, 0,7% responderam que o ponto forte da cooperativa hoje é a estrutura e 0,7% responderam todos os pontos citados acima são pontos fortes da cooperativa hoje.

Gráfico 28 - Pontos que demandam melhoria da Cooperativa



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em relação aos pontos que demandam melhoria da cooperativa hoje (gráfico 28), dos respondentes da pesquisa 44,4% disseram que é a facilitação financeira na aquisição de insumos, 29,6% responderam que é o acompanhamento ao produtor e visitas periódicas, 17,6% responderam que é o bom relacionamento com o produtor, 14,8% disseram que demanda mais entendimento técnico. Na resposta aberta tivemos 0,7% produtor ser mais ouvido em questões que envolvem sua atividade x políticas/decisões da cooperativa, 0,7% estimular as famílias a tratarem o tema, 0,7% não teve resposta, 0,7% muitas vezes a falta de comprometimento, de algumas filiais no atendimento do produtor, fazendo com que ele procure outro estabelecimento, por má gestão de logística na entrega de insumos, 0,7% facilitar a burocracia da empresa exemplo tenho 2 pocilga e somos dois donos e fica só no meu nome as notas e tenho que fazer imposto de renda mais o valor não é meu deveria abrir e por nos dois CPF, 0,7% ter valor mais acessível de insumos e produtos, 0,7% todos estão sendo trabalhados, 0,7% acredito que todas as opções acima são desenvolvidas pela cooperativa, 0,7% não sei, 0,7% ampliação e melhoria de estruturas para ampliar o leque de produtos disponíveis para serem

comercializados, 0,7% mercadorias com valores mais competitivos, 0,7% sem resposta, 0,7 % curso específico para jovens, com associação grátis, 0,7% mudar o sistema de pagamento, e o manejo de suínos, pois da maneira que está sendo conduzido, incentiva a parar, do que investir, 0,7% pagar melhor o produtor e 0,7% melhor qualidade dos produtos.

4.3 ANÁLISE CRÍTICA DOS RESULTADOS

Visando a longevidade da Cooperativa Copérdia e a busca de seu crescimento constante, nota-se que os associados desenvolvem um importante papel na propriedade rural juntamente com a cooperativa para que os resultados sejam alcançados.

Atualmente nas propriedades, apesar de algumas terem mais de uma atividade como fonte de renda, todos os integrantes da família participam do gerenciamento e do trabalho na propriedade, nota-se que não tem, em sua grande maioria, uma única pessoa que controla tudo.

Sobre o processo de sucessão na propriedade rural a maioria das famílias tem a preocupação em falar do assunto e que os pais estimulam os filhos a ficarem na propriedade rural, poucos não estimulam seus filhos a ficarem. Um dos fatores de atratividade para a permanência no meio rural é ser dono do próprio negócio e também pela qualidade de vida que eles têm no campo. Entre um dos principais motivos para não ficar no campo para as futuras gerações seria a questão financeira, e o trabalho exaustivo para alguns.

Em se tratando do processo de sucessão, toda a família vai participar da escolha do sucessor e em alguns casos o pai vai decidir. A compensação para os demais filhos no processo sucessório vai ser dividido em partes iguais para cada filho, mas que ainda eles não pensam sobre a transferência do controle da propriedade, talvez por não terem tempo ou não se preocuparem com isso agora. Alguns vão fazer a transferência quando o sucessor estiver preparado, essa forma de pensar não está correta pois pode haver imprevistos com o sucessor.

A Cooperativa desenvolve um grande papel com seus associados dando orientações sobre sucessão familiar no campo e incentivando por meio de cursos, palestras e também através de programas sociais desenvolvidos nas comunidades. O ponto forte da cooperativa são os treinamentos desenvolvidos sobre sucessão

familiar e o próprio plano de sucessão familiar. Mas também tem os pontos fracos que demandam mais treinamentos e fóruns a respeito do assunto.

Entre os pontos fortes da cooperativa é que ela está sempre muito próxima do associado, com visitas periódicas e acompanhamento técnico, preservando sempre o bom relacionamento. Porém, ainda falta melhorias a serem observadas, como a facilitação financeira para a compra de insumos e também estar cada vez mais perto de todos os associados.

Diante disso, o projeto tem como objetivo geral desenvolver a proposta de um plano de sucessão familiar para os associados da Copérdia, visto que estes ainda não têm um conhecimento amplo sobre o assunto e não estão preparados para uma futura sucessão familiar no campo. Nota-se também que as famílias ainda não têm a visão da propriedade rural como uma empresa, com gestão, ferramenta muito importante para a administração de qualquer empresa, principalmente no agronegócio. A propriedade rural não pode ser mais vista como uma simples propriedade.

5 PROPOSIÇÃO DE UM PLANO DE SUCESSÃO FAMILIAR

Neste tópico é apresentada a proposta de melhoria. Segundo os resultados da pesquisa foi sugerido o desenvolvimento de um plano de sucessão familiar para os jovens, filhos dos associados, tendo como finalidade auxiliar e incentivar a sucessão no campo.

Segundo Marshall Junior (2008) a ferramenta 5W2H é utilizada principalmente no mapeamento e padronização de processos, através dos indicadores são elaborados planos de ação. É de fácil entendimento, através de responsabilidades, métodos, prazos, objetivos e recursos.

Essa ferramenta serve para auxiliar a elaboração de estratégias com a intenção de se ter o máximo de clareza e objetividade possível, limitando o gestor ao que foi proposto.

Quadro 2 - Plano de ação da ferramenta 5W2H da Cooperativa Copérdia

Ação 01	
What? (O quê?)	Incentivar os cooperados através de visitas periódicas e em reuniões para transferência do patrimônio e negócio familiar para uma futura sucessão
Why? (Por que?)	Economia de custos póstumos e redução de desgastes nos relacionamentos entre cônjuges, filhos e parentes. Também para garantir o futuro das atividades da propriedade.
Where? (Onde?)	Em visitas periódicas nas casas dos associados e nas reuniões/palestras na comunidade
When? (Quando?)	Fase inicial, quando os filhos ainda são pequenos ou no máximo pré-adolescentes
Who? (Quem?)	Equipe técnica da Copérdia e gestores.
How? (Como?)	Através de manuais explicativos e palestras nas comunidades
How Much? (Quanto)	Valor aproximado R\$ 2.000,00 ao mês
Ação 02	

What? (O quê?)	Disponibilizar cursos específicos de agronegócio, agropecuária, agronomia e ambiental para os filhos dos associados
Why? (Por que?)	Incentivar a permanência no campo, desenvolver o conhecimento e os princípios do cooperativismo.
Where? (Onde?)	Em ambientes de estudo disponibilizados pela cooperativa
When? (Quando?)	Aulas a cada 15 dias, a partir do primeiro trimestre de 2024 com formação no período de 1 ano e meio.
Who? (Quem?)	Pessoas qualificadas do quadro de colaboradores da Copérdia
How? (Como?)	Através de aulas presenciais, com teoria e prática.
How Much? (Quanto)	Valor aproximado R\$ 1.500,00/aluno no período.
Ação 03	
What? (O quê?)	Fóruns debatendo o assunto de sucessão familiar no campo
Why? (Por que?)	Esclarecer dúvidas a respeito do assunto, incentivar a sucessão familiar
Where? (Onde?)	Nas comunidades dos associados da Copérdia
When? (Quando?)	A cada trimestre, a partir do primeiro trimestre de 2024
Who? (Quem?)	Departamento Social da Copérdia
How? (Como?)	Encontros nas comunidades dos associados frequentemente e sucessivamente
How Much? (Quanto)	Valor aproximado de R\$ 500,00/fórum
Ação 04	
What? (O quê?)	Preparação de sucessores no campo e ao agronegócio através de cursos de liderança cooperativista
Why? (Por que?)	Para assumir a sucessão no campo e em cargos da Cooperativa
Where? (Onde?)	Ambientes de estudo e vivência na Cooperativa
When? (Quando?)	A partir do primeiro trimestre do ano de 2024
Who? (Quem?)	Professores qualificados sobre o assunto e gestores da Copérdia que podem ajudar no processo de formação de lideranças.

How? (Como?)	Aulas teóricas a cada 15 dias e aperfeiçoamento, prática dentro da Cooperativa, período de formação de 8 a 12 meses
How Much? (Quanto)	Valor aproximado de R\$ 1.000,00/aluno no período.
Ação 05	
What? (O quê?)	Desenvolver métodos administrativos e financeiros para os associados nas propriedades
Why? (Por que?)	Capacitar e habilitar o produtor na gestão da propriedade.
Where? (Onde?)	Em visitas e reuniões aos associados
When? (Quando?)	Mensalmente, a partir do primeiro trimestre de 2024
Who? (Quem?)	Equipe técnica da Copérdia com os associados
How? (Como?)	Através de aplicativos e sistemas de controle financeiro
How Much? (Quanto)	Valor aproximado R\$ 150,00/propriedade/mês
Ação 06	
What? (O quê?)	Conceder facilitação para a compra de insumos e preços mais acessíveis para os associados
Why? (Por que?)	Incentivar e ajudar financeiramente os associados que compram nos diversos segmentos da cooperativa
Where? (Onde?)	Nas lojas agropecuárias, mercados, postos de combustíveis da Copérdia
When? (Quando?)	Mensalmente, a partir do primeiro trimestre de 2024
Who? (Quem?)	Equipe administrativa e financeiro da Cooperativa
How? (Como?)	Descontos nas compras em grande quantidade. Conceder um prazo maior para pagamento.
How Much? (Quanto)	Valor aproximado R\$ 300,00/por mês

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A seguir apresenta-se maiores informações sobre as ações propostas na ferramenta 5W2H para maior entendimento e aplicabilidade das ideias.

Ação 01 - Transferência do Patrimônio e Negócio Familiar. A ação tem como propósito planejar a sucessão, no qual o patriarca pode planejar a distribuição dos bens em vida, e assim tudo fica mais fácil. Nota-se que na pesquisa aos associados

da Copérdia a grande maioria respondeu que não pensaram ainda na transferência do controle da propriedade.

Segundo Floriani (2012) o problema surge quando acontece um inesperado que impede de continuar as atividades de maneira normal. É nessa ocasião que surge o arrependimento pelo patriarca de não ter procedido de maneira preventiva e previdente. Surgindo assim mudanças drásticas que irão modificar o sistema de vida.

Ação 02 - Cursos específicos para os filhos dos associados. Com a intenção de desenvolver um maior conhecimento e interesse pelo trabalho na propriedade rural, é interessante que os jovens, filhos de associados, participem de cursos específicos em diversas áreas voltadas ao campo, e desenvolvam os princípios do cooperativismo.

Envolver anualmente os jovens em seminários e atividades técnicas dentro da Cooperativa com o objetivo de mantê-los ativos e em constante atualização, pois através do curso muitos se despertam para o processo evolutivo.

Ação 03 - Fóruns debatendo o assunto de sucessão familiar no campo. Os fóruns são importantes para que os associados tirem suas dúvidas sobre qual o caminho a ser seguido para a passagem da sucessão de maneira mais fácil. Além disso, são importantes para despertar o interesse por quem ainda não pensa sobre o assunto.

Ação 04 - Preparação de sucessores no campo e ao agronegócio. Desenvolver um programa para jovens onde busca oferecer autodesenvolvimento, potencializar a liderança, gestão de pessoas, relacionamento familiar que é um grande desafio na maioria das empresas familiares, e se o relacionamento não for bem, a empresa não terá seguimento por gerações. Através disso, faz com que os jovens percebam as oportunidades que eles têm dentro dessa profissão. Também, que os jovens sejam envolvidos em projetos de liderança na Cooperativa, para que eles pratiquem o aprendizado e que auxiliem na gestão da Cooperativa e possam se desenvolver cada vez mais.

Como fator principal, a preparação de sucessores ajuda os jovens a melhorar a gestão do seu negócio, tendo mais qualidade de vida e valorização pelo seu trabalho. E também estando mais participativo nas decisões da Cooperativa.

Ação 05 - Desenvolver métodos na gestão rural e financeiro. Desenvolver os jovens e familiares com intuito de sentir segurança e ter estrutura para adquirir seus

insumos e comercializar sua produção. Ter principalmente acessória técnica para a compra de ferramentas e conhecimento no processo produtivo. Como visto na pesquisa, um dos pontos fortes da Cooperativa é o acompanhamento ao produtor e visitas periódicas, e o bom relacionamento entre as partes, mas que ainda precisa ser melhorado o acompanhamento ao produtor.

Através de aplicativos e sistemas de controle financeiro, os associados podem ter um maior controle dos ganhos, gastos e investimentos a serem realizados na propriedade.

Ação 06 - Facilitação para a compra de insumos e preços mais acessíveis para os associados.

Oferecer facilitação na compra de insumos com preços mais acessíveis e maiores prazos aos sócios da Copérdia, também aumentar o leque de produtos e a qualidade dos mesmos, o sistema de logística mais rápido na entrega dos produtos, faz com que os associados comprem mais nas lojas agropecuárias, movimentando as vendas para a Cooperativa e também incentiva o produtor financeiramente nos orçamentos com a propriedade, especialmente em períodos em que o produtor precisa mais do apoio da Cooperativa para poder conseguir dar o giro financeiramente no seu negócio.

Na pesquisa realizada com os associados, mostra que um dos pontos que mais demandam melhoria da Cooperativa hoje é a facilitação financeira na aquisição de insumos.

6 CONCLUSÃO

O objetivo desse trabalho foi desenvolver a proposta de um plano de sucessão familiar para os associados da Copérdia. Com a intenção de melhorar o processo de gestão, financeiro e social da cooperativa, verificou-se a necessidade de um estudo mais aprofundado sobre o processo de sucessão familiar rural dos associados. E, visto que a cooperativa tem uma relação de comum benefício com seu associado, identificou-se como um problema a redução do contingente populacional rural e conseqüentemente a diminuição dos possíveis números de associados. Esse objetivo foi atingido, pois no decorrer do trabalho identificou-se que os associados não pensam na transferência da propriedade rural, ou seja, não tem conhecimento suficiente sobre a importância de planejar a sucessão ainda na fase inicial, quando os filhos estão adolescentes e também sobre os riscos que o negócio familiar tem por não ser feito a sucessão no momento certo.

Os objetivos específicos também foram alcançados, detectou-se que os herdeiros e ou sucessores tem como perspectiva o futuro na sucessão pela qualidade de vida/prazer em morar no campo, por ter um negócio próprio, mas desvantajoso financeiramente e pelo trabalho exaustivo, os pais gostariam e incentivam seus filhos a ficarem desenvolvendo o trabalho na propriedade rural. Identificou-se que nas propriedades todos participam do gerenciamento e do trabalho nas atividades.

A Copérdia também desenvolve um trabalho importante com fóruns de discussões envolvendo as famílias sobre o processo de sucessão, apesar disso as famílias ainda não pensam na transferência da propriedade rural. Diante disso, surge a necessidade de implantar ações imediatas e eficaz para ajudar o associado da Copérdia no processo de sucessão da propriedade rural.

Neste trabalho foi proposto um plano de ação, de fácil entendimento para auxiliar a cooperativa na elaboração de estratégias com a intenção de se ter o máximo de clareza e objetividade possível, sendo elas: incentivar os cooperados para a transferência do patrimônio e negócio familiar, cursos específicos para os filhos dos associados, fóruns debatendo o assunto de sucessão família no campo, a preparação de sucessores no campo e ao agronegócio, desenvolver métodos na gestão rural e financeiro e facilitação para a compra de insumos e preços mais acessíveis para os associados.

Sendo assim, o desenvolvimento deste projeto trouxe muitas contribuições para a cooperativa, em relação à teoria, e poderá auxiliar ainda mais se as ações propostas puderem efetivamente serem implantadas.

REFERÊNCIAS

BERNHOEFT, Renato. **Como criar, manter e sair de uma sociedade familiar** (sem brigar). 4. ed. São Paulo: Senac, 2005.

CASTILHAS BUENO, José Carlos; FERNÁNDEZ, Carmen Díaz; SÁNCHEZ, Adolfo Vázquez. **Gestão da empresa familiar: conceitos, casos e soluções**. Tradução Vertice Translate. Revisão técnica Antonio Vico Mañas. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

COPÉRDIA. **Cooperativa: história**. Concórdia, 2020. Disponível em: <https://portal.coperdia.com.br>. Acesso em: 21 fev. 23.

FLORIANI, Oldoni Pedro. **Empresa familiar ou... inferno familiar?: Os desafios da perpetuação da empresa familiar, sob a nova ótica de uma economia globalizada, onde a proposta é vencer ou... vencer**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2007.

FLORIANI, Oldoni Pedro. **Perpetuação das sociedades: à luz do direito civil. Um desafio familiar**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2012.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARSHALL JUNIOR, Isnard *et al.* **Gestão da qualidade**. 9. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Empresa familiar: como fortalecer o empreendimento e otimizar o processo sucessório**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

RICHARDSON, Roberto Jarry *et al.* **Pesquisa social métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

APÊNDICE A – Questionário aplicado

QUESTIONÁRIO APLICADO AOS ASSOCIADOS DA COOPERATIVA DE PRODUÇÃO E CONSUMO CONCÓRDIA - COPÉRDIA

Você está convidado (a) a responder este questionário que faz parte da coleta de dados para elaboração do Projeto Integrador do Curso de Pós Graduação em Liderança Cooperativista, da acadêmica Luana Cristina Dallegrove. Não é necessário se identificar no questionário e os dados obtidos serão tratados de forma coletiva, sendo utilizadas tão somente para embasar a realização do presente trabalho.

Agradeço pela sua disponibilidade e colaboração,

Assinale uma das alternativas apresentadas em cada questão abaixo.

1- Gênero:

Masculino

Feminino

Outro: _____

2- Qual a sua faixa etária?

18 a 30 anos

31 a 40 anos

41 a 50 anos

51 a 60 anos

acima de 61 anos

3- Escolaridade:

4ª série completa

8ª série completa

2ª grau incompleto

2ª grau completo

Graduação

Pós Graduação

4- Tamanho da propriedade rural:

Até 10 hectares

De 10 a 20 hectares

De 20 a 30 hectares

De 30 a 50 hectares

Acima de 50 hectares

5- Como obteve a propriedade rural?

Herança da família

Compra de parentes

Compra de terceiros

Banco da terra ou outro meio de financiamento

Reside com os pais

- 6- Percepção da atividade mais lucrativa:
- Avicultura
 - Bovinocultura de Leite
 - Suinocultura
 - Grãos (milho, soja, trigo)
 - Outro: _____
- 7- Satisfação econômica com as atividades que realiza na propriedade?
- Sim
 - Não
- 8- Geração que a propriedade pertence:
- Primeira geração – fundadores
 - Segunda geração (Filhos dos fundadores)
 - Terceira geração (Netos dos fundadores)
 - Quarta geração (Bisnetos dos fundadores)
- 9- Pessoas que residem e trabalham na propriedade:
- Uma
 - Duas
 - Três
 - Quatro ou mais
- 10- Gerenciamento da propriedade:
- O pai controla e todos trabalham em todas as atividades
 - O pai controla e o pai e a mãe trabalham
 - Todos participam do gerenciamento e do trabalho
 - O pai controla todas as atividades e o trabalho é dividido
 - Cada filho controla uma atividade e trabalha em todas
 - Cada filho controla uma atividade e o trabalho é dividido
- 11- Controle financeiro:
- Não há controle significativos realizados na propriedade
 - Existe controle de gastos efetuados com cada atividade desenvolvida
 - Controles que permitem apurar resultados das atividades desenvolvidas
 - Separa gastos da propriedade dos gastos da família
- 12- Os filhos são estimulados a ficarem na propriedade:
- Estimula todos os filhos a trabalhar na propriedade
 - Estimula só um filho a trabalhar na propriedade
 - Desestimula os filhos a trabalhar na propriedade
 - Não estimula os filhos, nem a favor nem contra
- 13- Há interesses nos filhos em dar continuidade nas atividades no meio rural:
- Sim
 - Não
 - Pouco provável
 - Outro: _____

14- A família conversa sobre o processo de sucessão da propriedade:

- Sim
- Não
- Eventualmente

15-Quais os maiores desafios na sucessão:

- Resultado econômico/ rendimentos do negócio
- Divisão do patrimônio
- Falta interesse dos filhos na continuidade do negócio

16-Fatores de atratividade para permanência:

- Vocaçãõ
- Dificuldade de arrumar outro emprego
- Ser dono do próprio negócio
- Qualidade de vida no meio rural
- Custo de vida mais barato

17- Perspectiva para o futuro dos filhos:

- Permaneçam trabalhando no campo como produtores rurais
- Que eles tivessem emprego fixo, mas continuasse morando no campo
- Que tivessem emprego fixo, morando na cidade e mantivessem a propriedade com funcionários
- Que tivessem emprego fixo na cidade e morando na cidade

18- Orientação da Cooperativa Copédia sobre sucessão familiar?:

- Sim
- Não
- Frequentemente

19- Escolha do sucessor para a propriedade:

- A escolha será feita pelos pais
- Só os homens da família vão participar da escolha
- Toda a família vai participar da escolha

20- Compensação para os demais filhos:

- Não terão compensação porque o herdeiro ficará com a responsabilidade de cuidar dos pais
- Através de capitais não-agrícolas (lotes, casas poupança)
- Através de capitais agrícolas (animais, produtos, etc)
- Através de estudo e dinheiro
- Dividido em partes iguais para os filhos

21- Transferência do controle da propriedade:

- Quando os pais tiverem uma renda garantida
- Quando o sucessor estiver preparado
- Não será feita enquanto o pai tiver condições de dirigir a propriedade
- Não pensaram ainda

22- Qual(is) seria(m) o(s) principal(is) motivo(s) para uma sucessão da propriedade rural?

- Vantajoso financeiramente
- Por questão de hábito/conhecimento
- Desejo e influência dos pais
- Pela qualidade de vida/prazer em morar no campo
- Pelo desejo de ser autônomo
- Outro: _____

23- Qual(is) seria(m) o(s) principal(is) motivo(s) para uma NÃO sucessão da propriedade rural?

- Desvantajoso financeiramente
- Por achar o trabalho exaustivo
- Desejo e influência dos pais
- Por não gostar da vida no campo
- Pelo desejo de morar na cidade
- Outro: _____

24- Qual a importância da Cooperativa no desenvolvimento da sucessão familiar?

- A cooperativa através dos programas sociais nas comunidades tem tratado o assunto sobre sucessão familiar no campo
- A cooperativa incentiva por meio de cursos e palestras os jovens a permanecerem no campo
- A Cooperativa trabalha com a preparação de sucessores no campo
- A Cooperativa tem um plano de sucessão rural familiar a ser aplicado nas propriedades

25- Quais são os pontos fortes da Cooperativa em relação ao processo de sucessão familiar rural hoje?

- Plano de sucessão familiar rural
- Preparação de sucessores no campo
- Treinamentos das famílias para o processo a sucessão
- Fóruns para tratar do assunto

26- Quais são os pontos fracos da Cooperativa em relação ao processo de sucessão familiar rural hoje?

- Não tem um plano de sucessão familiar rural
- Não prepara sucessores no campo
- Falta de treinamento das famílias para o processo de sucessão
- Falta de fóruns para tratar do assunto

27- Quais são os pontos fortes da cooperativa hoje?

- Acompanhamento ao produtor e visitas periódicas
- Entendimento técnico
- Bom relacionamento com o produtor
- Facilitação financeira na aquisição de insumos
- Outro: _____

28- Quais são os pontos que demandam melhoria da cooperativa hoje?

- Acompanhamento ao produtor e visitas periódicas
- Entendimento técnico

- Bom relacionamento com o produtor
- Facilitação financeira na aquisição de insumos
- Outro: _____