



16º Congresso de Iniciação Científica

SUCCESSOR E HERDEIRO, SUCCESSOR E HERANÇA

Autor(es)

KELLY JOSIANE MORAES

Orientador(es)

ANA MARIA ROMANO CARRÃO

1. Introdução

É bastante comum as pessoas acreditarem que as empresas familiares são sempre de pequeno ou médio porte. No entanto, existem grandes organizações de origem familiar no mundo todo - como a Fiat e a Benetton na Itália, a C&A na Bélgica, a Heineken na Holanda, a Lego na Dinamarca e a Tetrapack na Suíça, a Wal Mark nos Estados Unidos - apenas para citar algumas, conforme pesquisa publicada pela Family Business Magazine (2007). No Brasil sobrenomes bastante conhecidos são ligados a empresas familiar como a Rede Globo, o Grupo Pão de Açúcar, a Votorantin, o Bradesco, o Itaú, entre muitos outros. (Melo et al. apud BETHLEM, 1994). O Grupo Globo e o Grupo Pão de Açúcar também constam da relação das 250 maiores empresas familiares do mundo, segundo a Family Business Magazine.

É sabido também que as empresas familiares enfrentam grandes problemas no que se refere ao processo de sucessão, devido muitas vezes a conflitos familiares e falta de planejamento (CARRÃO, 1996). De acordo com Oliveira (1999), apenas 30% dessas empresas sobrevivem a 2ª geração e 14% chegam a 3ª geração.

Para Lodi (1987), sucessão é um processo de transferência do comando que pode encerrar profundas mudanças na empresa. Apreende-se das idéias do autor que o ideal seria a sucessão ter início ainda na infância dos filhos, para evitar situações em que os herdeiros não estejam preparados para suceder seus pais. Há que se considerar, ainda, que nem sempre têm vocação para os negócios.

Com o objetivo de compreender melhor as empresas familiares, este trabalho, extraído de trabalho de conclusão de curso, tem como finalidade identificar a concepção que se tem de herdeiro e de sucessor, entre os autores que escrevem a respeito - em particular, a na revista Exame - e a visão que os alunos da Unimep do curso de administração têm sobre o conceito de sucessor e herdeiro.

A pesquisa é considerada documental com levantamento de dados secundários, mas também trabalhou com dados primários. É quantitativa e descritiva sob o ponto de vista do tratamento dos dados, e sendo que também considerada comparativo, uma vez que faz comparação entre os resultados obtidos da análise dos

dados secundários e os primários. Por esse motivo se dispõe no trabalho de quadros com as idéias que os autores têm sobre herdeiro e sucessor, por ultimo mostrando o consenso que os alunos tem sobre essas duas figuras.

2. Objetivos

O trabalho tem por objetivo identificar variações em torno do conceito de sucessão e de sucessor, tomando como referência a literatura sobre o tema, os casos divulgados na Revista Exame, e a opinião de discentes do Curso de Administração da UNIMEP. O estudo procurou alcançar esses objetivos respondendo as seguintes perguntas:

- a) Como a sucessão e a figura do sucessor aparecem na literatura especializada e nos casos divulgados na Revista Exame do período 2002 a 2006?
- b) Haveria consenso entre os alunos do curso de administração, sobre o conceito de sucessor em empresa familiares?

3. Desenvolvimento

A pesquisa pode ser classificada como documental desenvolvida em duas etapas. A primeira consistiu em pesquisa bibliográfica sobre empresas familiares e a segunda foi dedicada à coleta dos dados primários e secundários, com objetivo de identificar o conceito predominante de sucessor. A comparação dos resultados dos dados secundários com os primários caracteriza o emprego do método comparativo de análise no presente estudo respondido por alunos do Curso de Administração da UNIMEP. Antes, porém, foi realizado pré-teste desse questionário, sendo que as respostas obtidas foram utilizadas na análise uma vez que as visões de sucessor e de herdeiro obtidas mostraram-se úteis para a análise.

No caso dos dados secundários, o estudo procurou identificar a maneira como os autores tratam esse tema, e como identificam as figuras do sucessor e do herdeiro. A coleta desses dados foi realizada na Revista Exame do período 2003-2007 para levantamento de casos práticos. Foi construída uma tabela em que esses conceitos foram reunidos.

O tratamento dos dados secundários consistiu em identificar as várias concepções dos autores. Os dados foram então agrupados num quadro, em que os dados sobre herdeiro e sucessor foram dispostos em colunas separadas.

Os dados primários, coletados com o emprego de questionário respondido por uma amostra de alunos do sexto, sétimo e oitavo semestres do Curso de Administração da UNIMEP, com a mesma finalidade de levantar a visão que se tem de sucessor e de herdeiro. O questionário foi composto de apenas duas questões: O que você entende por herdeiro em uma empresa familiar? O que você entende por sucessor em uma empresa familiar?

Os dados primários foram reunidos em tabelas. Desse conjunto foi feita uma primeira análise para verificar a possibilidade de extrair um conceito predominante. A seguir, os dados foram confrontados por meio de análise quantitativa comparativa.

4. Resultado e Discussão

Quanto aos dados secundários, o estudo trabalhou com um conjunto de 17 obras, composta de livros e trabalhos acadêmicos sobre empresas familiares, e nove artigos sobre o tema publicados pela Revista Exame no período 2002-2007.

A análise desses dados indicou que a maioria dos autores trata de forma bastante semelhante as figuras: sucessor e herdeiros. Foi também identificado que na maior parte dos casos os filhos ou membros da família são os indicados para suceder no comando das empresas. Embora os autores tratem sucessores de forma delicada. Os herdeiros também são vistos como figuras que devem ter uma preparação desde cedo dentro das empresas familiares, acabando dessa maneira por confundir as duas figuras.

Na coleta dos dados primários, o estudo de um total inicial de 77 questionários respondidos, dos quais dois foram excluídos por não terem respondido algumas das questões, da seguinte forma: 6º A respondendo 22 questionários, 6ºB responderam 32, 7º semestre 5 questionários e 8º semestre 11 alunos, todos esses do período de 2007, sendo ainda que 7 foram aplicados fora da Instituição, como pré teste, porém como as respostas foram significativas, utilizei essas na pesquisa.

Na consulta aos alunos do Curso de Administração, pode-se apurar que para 74% o conceito de herdeiro e sucessor parece estar claro. Ou seja, herdeiro é aquele que recebe o patrimônio, sem que obrigatoriamente assuma posição no comando da empresa, e o sucessor é aquele que assume o comando, seja herdeiro ou não. Apenas 15% dos alunos consultados demonstraram confundir essas duas figuras, acreditando que herdeiro seria aquele que herda também a responsabilidade de administrar os negócios da família, ou simplesmente demonstraram desconhecer o que de fato seria um sucessor. Os 11% restantes acreditam que herdeiro e sucessor são a mesma coisa, e devem ter os mesmos direitos e obrigações.

5. Considerações Finais

A pesquisa permitiu concluir que o herdeiro é aquele que herda o patrimônio, os bens a que tem direito, por testamento, e o sucessor é a pessoa que dá continuidade aos negócios, assume o controle e o comando, a tomada de decisão. Torna-se, assim, responsável pela direção da empresa ou dos negócios da família.

Ficou também evidente nas leituras que sucessor deve ser escolhido dentre os que têm vocação para o negócio, competência, qualificação e, acima de tudo, dedicação e confiabilidade.

A análise dos dados mostrou ser muito comum a semelhança entre as duas figuras – herdeiro e sucessor -, principalmente nos trabalhos publicados na Revista Exame. Talvez esse tratamento igual se deva ao fato de os artigos normalmente explorarem casos em que o sucessor é um dos herdeiros do patrimônio da família.

Mesmo tendo alcançado os objetivos da pesquisa, o estudo apresenta limitações pelo fato de ter trabalhado com fontes pré-definidas para poder ser realizado dentro do prazo estabelecido pela monografia. Como a pesquisa teve um levantamento de dados no curso de administração, e sendo esse um grupo específico de pessoas, o estudo poderá ser ampliado com o objetivo de verificar a avaliação do conceito em outras realidades, em estudo que envolvam outros públicos-alvos.

Referências Bibliográficas

CARRÃO, A M. Romano. **Empresas familiares da região de Piracicaba sob a ótica dos empresários: uma investigação.** Dissertação de Mestrado, PUC-SP, 1996.

BETHLEM, Agrícola de Souza. A empresa familiar; oportunidades de pesquisa. **Revista de Administração,**

USP, vol.29, n.4, out-dez.1994.

Family Business Magazine. 2007 . Disponível em:<http://www.familybusinessmagazine.com/topglobal.html>. Acesso em 7 maio 2007.

LODI, João Bosco. **Sucessão e Conflitos na Empresa Familiar**. São Paulo: Pioneira, 1987.

OLIVEIRA, Djalma Pinto e Rebouças de. **Empresa Familiar: como fortalecer o empreendimento e otimizar o processo sucessório**. São Paulo: Atlas, 1999. 256 p.