

PROPENSÃO À SUCESSÃO FAMILIAR E PERFIL EMPREENDEDOR DE JOVENS UNIVERSITÁRIOS DE UM CURSO DE AGRONOMIA EM MATO GROSSO.

FERNANDA YUKARI KAWAI

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO (UFMT)
fernandayuka@hotmail.com

FÁBIO HENRIQUE SHIGA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO (UFMT)
elisandra.admpubmt@gmail.com

ELISANDRA MARISA ZAMBRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO (UFMT)
elisandrazambra@gmail.com

PAULO AUGUSTO RAMALHO DE SOUZA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO (UFMT)
paramalho@gmail.com

SANDRO RIBEIRO DA COSTA

UNIVERSIDADE DE CUIABÁ (UNIC / PITÁGORAS)
sandrorc@gmail.com

Introdução

A sucessão de empresas familiares costuma ser um assunto muito controverso, uma vez que sua discussão engloba diversos fatores complexos, como a transferência de poder, o conflito de gerações, divisão de patrimônio, a construção de um legado histórico, entre outros. Neste contexto, se destaca a visão empreendedora que contribui para que o produtor rural consiga adotar atitudes mais dinâmicas, tendo capacidade de corresponder satisfatoriamente a este mercado repleto de oscilações e mudanças.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Diante deste contexto originou o problema de pesquisa para este estudo que está centrado na questão da sucessão em empreendimentos rurais do setor agropecuário na Região Centro Oeste. Para tanto, o objetivo é identificar a propensão à sucessão familiar em empreendimentos rurais e a (in)existência de características comportamentais empreendedoras entre jovens universitários estudantes de agronomia de uma Universidade Federal da região Centro Oeste.

Fundamentação Teórica

As empresas familiares do agronegócio possuem algumas características particulares, assim se torna fundamental para a sustentabilidade dessas empresas familiares o planejamento sucessório, focado não somente no sucessor, mas também no sucedido nos negócios. Aqui, a relação familiar é um dos fatores primordiais na determinação da sucessão administrativa. Percebe-se que os valores institucionais da empresa a todo momento se identificam com os valores e tradições da família (CANÇADO et al., 2013)

Metodologia

O percurso metodológico contou com a elaboração de um questionário semiestruturado que foi aplicado a 30 jovens universitários do curso de agronomia de uma Universidade Federal da região Centro Oeste entre os meses de fevereiro e março de 2016. As questões presentes no instrumento de coleta de dados contemplaram características do empreendimento rural familiar, a propensão à sucessão e perfil empreendedor.

Análise dos Resultados

A análise dos resultados destaca que há entre estes jovens uma forte propensão à sucederem os negócios da família, pois a maioria dos respondentes um total de 52% afirmou que deseja trabalhar no negócio rural da família. Os resultados ainda sugerem uma tendência bastante favorável ao que se refere ao comportamento empreendedor jovens, fatos estes corroborados com base na teoria de McClelland (1961) que objetivou averiguar as tendências relacionadas ao comportamento empreendedor.

Conclusão

Ao final, constatou-se que aos alunos do curso de agronomia configuram-se futuros empresários rurais, que almejam o sucesso no agronegócio da Região Centro Oeste, considerado polo de produção agropecuária do país. Verificou-se ainda, uma grande propensão à sucessão familiar nos empreendimentos rurais da família. E em relação ao perfil e comportamento empreendedor, os resultados mostram que os jovens apresentam uma tendência favorável às características e objetivos sugeridos na literatura.

Referências Bibliográficas

BOAS, E. P. V. O comportamento do empreendedor e suas influências no processo de criação e no desempenho da empresa. Tese USP SP, 2015.

COLLIS, J; HUSSEY, R. Pesquisa em Administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2ª ed. Ed. Bookman, SP, 2005.

MCCLELLAND, D. C. A sociedade ambiciosa. Madrid:Guadarrama, 1961.

TILLMANN, C; GRZYBOVSKI, D. Sucessão de dirigentes na empresa familiar: estratégias observadas na família empresária. Organizações & Sociedade, v.12, n.32, p.45-61, 2005.

PROPENSÃO À SUCESSÃO FAMILIAR E PERFIL EMPREENDEDOR DE JOVENS UNIVERSITÁRIOS DE UM CURSO DE AGRONOMIA EM MATO GROSSO.

INTRODUÇÃO

A sucessão de empresas familiares costuma ser um assunto muito controverso, uma vez que sua discussão engloba diversos fatores complexos, como a transferência de poder, o conflito de gerações, divisão de patrimônio, a construção de um legado histórico, entre outros. Todavia, ao se tratar deste tema na esfera dos empreendimentos rurais, percebe-se que o debate é ainda mais complexo.

A sucessão familiar das propriedades de produção agrícolas e pecuárias acaba por envolver, além dos elementos já citados, outras questões como o problema da fixação do jovem no campo, o enraizamento das tradições familiares, habilidades técnicas e a vocação para produção rural, visão sistêmica, além de capacidades administrativas para conduzir satisfatoriamente uma empresa rural (STROPASOLAS, 2011; OLIVEIRA, 2012; SILVA, 2012).

O mundo passa atualmente por constante processo de transformação, na qual a globalização e o avanço tecnológico modificam não só as relações sociais, mas representaram também uma mudança na condição humana de se relacionar e fazer negócios, tanto em setores urbanos, quanto em empreendimentos rurais. Com a disseminação do acesso à informação, o mercado consumidor tornou-se cada vez mais exigente por produtos seguros, que obedeçam aos padrões mínimos de qualidade e sustentabilidade, demandando cada vez mais competências gerenciais e profissionalização dos negócios rurais.

No meio rural, destaca-se o gestor que consegue ter visão para inovar nos negócios, compreendendo a importância da capacitação e do empreendedorismo para implementar melhores técnicas nas suas atividades do dia a dia no campo (LOPES; NANTES, 2006). Assim, a visão empreendedora, contribui para que o produtor rural consiga adotar atitudes mais dinâmicas, para que ele tenha capacidade de corresponder satisfatoriamente a este mercado repleto de oscilações e mudanças. Conforme Figueiredo, Barros e Gilhoto (2005), a região Centro-Oeste, está se desenvolvendo em ritmo acelerado, destacando-se como principal polo de produção agropecuária do Brasil, ocupando posição de setor-chave no desenvolvimento econômico do Estado.

Continuando na análise dos dados publicados pelo IMEA, visualiza-se que o setor agropecuário da referida região apresentou alguns momentos de instabilidade entre os anos de 1999 a 2012 e que os anos de 2004 e 2012 apresentam ascensão. Desse modo, para embasar as análises dos dados provenientes da pesquisa empírica foram abordados conceitos de: gestão rural, sucessão em empresas familiares, empreendedorismo rural e características do comportamento empreendedor segundo McClelland (1961).

PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

Diante deste contexto originou o problema de pesquisa para este estudo que está centrado na questão da sucessão em empreendimentos rurais do setor agropecuário da Região Centro-Oeste. É fundamental despertar nos jovens a vontade de se tornarem futuros sucessores e gestores em negócios no setor agropecuário do Estado, especialmente no que se refere ao segmento “dentro da porteira” do agronegócio, dada a importância deste setor. Para tanto, o objetivo é identificar a propensão à sucessão familiar em empreendimentos rurais e a (in)existência de características comportamentais empreendedoras entre jovens universitários estudantes de

agronomia de uma Universidade Federal da região Centro-Oeste, já que estes representam os futuros sucessores/gestores da agropecuário.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Gestão Rural

A gestão de uma empresa rural requer tanto conhecimento e habilidade quanto administrar qualquer outra organização, seja ela pública, privada ou do terceiro setor. Assim como nas organizações industriais, as empresas rurais, de um modo geral, englobam dois enfoques principais, sendo eles o processo produtivo e as atividades comerciais. A incorporação de novas tecnologias no campo, bem como o aumento da competitividade e das exigências socioambientais do mercado têm modificado cada dia mais o trabalho do homem rural; exigindo readequações às novas técnicas de produção, conseqüentemente, maior gestão e controle dos processos por parte dos empresários e produtores rurais.

O sucesso de uma empresa rural depende diretamente de uma série de fatores, acima de tudo, da capacidade gerencial daqueles que exercem a sua função administrativa e do trabalho em conjunto realizado pelos colaboradores em prol dos objetivos comuns do empreendimento. Seja a empresa rural de pequeno, médio ou grande porte, a presença da administração se torna mais importante à medida em que as organizações alcançam maior tamanho e complexidade. Conforme a definição de Lopes e Nantes (2006, p. 371), o “[...] empresário rural é a pessoa responsável pela gestão do negócio rural, e na maioria dos casos, é também o proprietário. Trata a propriedade rural como uma empresa e utiliza, em maior ou menor grau, as tecnologias geradas para o setor, tanto no processo produtivo, quanto na gestão”.

O incentivo à capacitação destes empresários rurais é uma necessidade, visto que o Brasil possui carências relacionadas à capacitação em diversos setores, sobretudo no agronegócio; e esta necessidade acaba por reduzir muito as possibilidades destes agricultores competirem no mercado internacional. Assim, a capacitação, conforme Lopes e Nantes (2006, p. 370) “[...] é uma das vias de estímulo ao empreendedorismo. Essa via propicia a criação de um empreendedor que tenha condições de perpetuar seu negócio, empreendendo por oportunidade e não apenas por necessidade”. Deste modo, pode-se dizer que a capacitação contribui para elevar os atributos e potencialidades dos indivíduos. Além disso, a capacitação se diferencia da educação, pois enquanto esta tem a finalidade de desenvolver intelectualmente o indivíduo, aquela caracteriza-se por proporcionar conhecimentos mais direcionados dentro de um contexto específico. A capacitação vai além das habilidades técnicas, abordando também questões de relacionamento interpessoal, liderança, trabalho em equipe, entre outras, ditas psicossociais que são essenciais para a gestão do negócio.

No estudo realizado por Cella (2002) sobre os principais fatores que contribuem para caracterização de um produtor rural de sucesso, observou-se que a variável “capacitação administrativa” representou uma diferenciação positiva nos resultados econômicos obtidos pelo empresário rural, contribuindo para o sucesso dele. Assim, dentre as funções administrativas, o planejamento é uma das mais importantes para a gestão dos negócios rurais, pois é por meio desta que o agricultor consegue identificar oportunidades e se antecipar aos problemas que podem surgir, amenizando assim as conseqüências.

De um modo geral, percebe-se que os princípios econômicos que se aplicam à indústria e ao comércio, são também válidos para a agricultura. Entretanto, é fundamental compreender que a economia de um estabelecimento agrícola está sujeita a inúmeras contingências incontroláveis, internas e externas, que impactam sobre o planejamento e controle do processo produtivo. Para

estas contingências inerentes ao setor rural; como as condições do clima, as modificações do mercado, sazonalidade da produção, incidência de pragas e doenças, a uniformidade da produção, as condições da terra, por exemplo; tornam a atividade agrícola muito mais complexa que as demais (indústria e comércio). Assim, para que se obtenha sucesso nessa atividade e realize uma melhor tomada de decisão é fundamental que o empresário rural busque conhecimentos da administração rural (SILVA, 2012).

Deste modo, a tomada de decisão pode ser definida como a ação que envolve uma situação problema, na qual o empresário se depara com várias alternativas para a solução da mesma (SILVA, 2012). É necessário, então, que o gestor rural analise e escolha uma dentre as várias alternativas possíveis a mais satisfatória em busca do objetivo que ele deverá seguir. Para poder tomar a melhor decisão possível, cabe ao gestor procurar o melhor entendimento do problema sobre ao qual está decidindo, o que reforça a necessidade da capacitação dos gestores rurais. De acordo com Fiol (2001), o processo de percepção de uma determinada situação varia de acordo com o esquema mental de cada pessoa, construído ao longo do tempo, através da influência familiar, da educação, cultura, experiência etc.

Sucessão em empresas familiares

Dentre as diversas definições relacionada ao conceito de empresa familiar, segundo Davel e Colbari (2000) a mais aceita na literatura é a proposta por Donnelley (1967), na qual considera-se familiar uma empresa que possua ligação de pelo menos duas gerações a uma determinada família, bem como ligações familiares que exerçam influência sobre as diretrizes empresariais e os interesses da família.

Para Cançado et al. (2013) se torna fundamental para a sustentabilidade das empresas familiares o planejamento sucessório, focado não somente no sucessor, mas também no sucedido nos negócios. Aqui, a relação familiar é um dos fatores primordiais na determinação da sucessão administrativa. Percebe-se que os valores institucionais da empresa a todo momento se identificam com os valores e tradições da família.

Corroborando as afirmativas, está o estudo desenvolvido por Saes et al. (2009) com 410 produtores de café de diversas regiões do Brasil revela a forte ligação existente entre o produtor rural, sua família e sua propriedade. A família demonstra ter grande influência nas tomadas de decisões do dia a dia dos negócios destes produtores, onde percebe-se a necessidade do apoio dos membros da família, que em sua maioria possuem sentimento de lealdade pelo negócio familiar. Deste modo, há uma grande preocupação dos produtores rurais pelo engajamento e interesse da família na continuidade do negócio.

Com isso, dentre as principais vantagens deste tipo de empresa o sacrifício pessoal e a dedicação familiar constituem uma estrutura interna fortalecida nestas organizações, o que representa um fator de sucesso muitas vezes até inatingível por outras empresas. Na maioria dos casos as responsabilidades sociais estão vinculadas a necessidade de manter o prestígio da família (DONNELLEY, 1967).

Para Oliveira (2012, p. 44) o sucesso no processo de sucessão familiar de empreendimentos rurais está ligado, sobretudo, diretamente a três fatores. São eles:

[...] a comunicação entre os familiares, considerada essencial para o planejamento e a execução do processo sucessório; o tempo, que modifica as circunstâncias familiares e empresarias, requerendo ajustes no planejamento da sucessão; as motivações e problemas

intrínsecos ao processo sucessório, como o preparo de um sucessor, os conflitos dentro da empresa, entre outros.

Corroborando com esta teoria, Gutierrez (1999) afirma que no processo de tomada de decisão a comunicação é considerada uma ponte essencial para o alinhamento de interesses, em detrimento da imposição ou manipulação. Sendo assim, uma importante ferramenta para o trabalho em equipe e liderança, uma vez que a comunicação aberta permite uma melhor troca de conhecimentos entre os indivíduos e maior obtenção de perspectivas sob diferentes pontos de vista de uma determinada situação, ou problema.

Outro importante elemento apontado por Oliveira (2012) é o fator tempo. Segundo ele o tempo deve ser criteriosamente considerado no processo de sucessão, tendo em vista que ele está ligado a inúmeros fatores, sendo eles desde mais internos à organização, como a perspectiva de crescimento do negócio, a conservação e valorização da propriedade física, o crescimento da família; até mais externos como as transformações do mercado e da sociedade.

O terceiro e último fator, relacionado às motivações e problemas intrínsecos ao processo sucessório, de um modo geral, englobam todos os demais quesitos. No que tange à motivação no processo de sucessão, Tillmann e Grzybovski (2005) contribuem para essa discussão ao defenderem a necessidade da abertura e introdução cada vez mais profissionalizada dos herdeiros-sucessores nas tomadas de decisão do negócio da família. Esta participação permite que o jovem sucessor alinhe desde cedo seus interesses individuais com os interesses do negócio, sentindo-se parte dele.

Empreendedorismo Rural

Criatividade e abertura para inovação segundo Lopes e Nantes (2006) são características que infelizmente não são habituais entre os produtores rurais, elas são mais frequentes no segmento industrial e de distribuição das cadeias produtivas, visto que o produtor rural está menos disposto a correr riscos e aceitar desafios, devido ao seu espírito mais tradicional e afeito às suas raízes.

As empresas familiares do agronegócio possuem algumas características particulares provenientes da sociedade patriarcal, na qual observava-se a predominância do sexo masculino na chefia dos negócios e da família. Felizmente esta realidade está, aos poucos, sendo modificada e as mulheres estão conquistando seu espaço nos negócios rurais. Na visão das sucessoras as dificuldades na gestão de empreendimentos do agronegócio existem independentemente ao gênero, porém, dentre os principais desafios enfrentados por elas ainda estão a abertura dos pais/tios/avós na participação das tomadas de decisão do negócio e o desafio de se impor como um profissional com as mesmas capacidades que os homens (ROSSO, 2012).

Segundo Lopes e Nantes (2006) a teoria de que o empreendedorismo seria mero consequência de herança genética não é mais válida nos meios científicos. Por ser um ser social, o empreendedor é o resultado das relações de talento e características individuais de cada pessoa com o meio em que vive. Assim, mais que fruto de herança genética, o empreendedorismo é resultado de talento, trabalho e reserva econômica. Os autores vão além, e confirmam também a importância da convivência social, afinal

[...] o contato com família, escola, amigos, trabalho, sociedade, vai favorecendo o desenvolvimento de alguns talentos e características de personalidade e bloqueando ou enfraquecendo outros. Isso acontece ao longo da vida, muitas vezes ao acaso, pelas diversas circunstâncias enfrentadas (LOPES; NANTES, 2006, p. 375).

Assim, o exposto contribui com a tese apresentada em estudos de que famílias de empreendedores têm maiores chances de gerar novos empreendedores (DOLABELA 1999; DORNELAS 2007; DEGEN 2008). Conforme Dornelas (2007) empreendedor não é somente aquele que inicia um novo negócio, o empreendedor herdeiro recebe logo cedo a missão de levar à frente o legado da família e pode inovar nos empreendimentos já existentes. Segundo o autor este tipo de empreendedor aprende muito com base nos exemplos da família. Assim, eles desenvolvem seu perfil mais inovador ou conservador.

Algumas das características propostas por Dornelas (2014) podem ser resumidas em: ser visionário, tendo a visão de como será o futuro para o seu negócio e sua vida; saber tomar decisões, principalmente em momentos de adversidades e implementar as ações rapidamente; saber explorar ao máximo as oportunidades, sendo curioso e atento às informações; ser determinado e dinâmico; ser dedicado; ser otimista e apaixonado pelo que fazem; ser líder e formador de equipes; ser bem relacionado (networking); ser organizado, alocando os recursos materiais, humanos, tecnológicos e financeiros de forma racional; ser um bom planejador, pensando cada passo do seu negócio; possuir conhecimento, os empreendedores sabem que quanto maior o domínio sobre um ramo de negócio, maior será a chance de êxito; assumir riscos calculados e, por fim; o desejo de criar valor para a sociedade.

Com isso, se apresentam as 10 características empreendedoras de McClelland (1961). O que evidencia que ao longo dos anos, foram conduzidos diversos estudos sobre o tema empreendedorismo.

O indivíduo com alta necessidade de realização procura realizar coisas grandes. Desta forma, possui uma fonte de motivação diferente dos demais, não sendo focado apenas nas recompensas financeiras, mas busca a superação na vida profissional e pessoal. Com isso, McClelland identificou 3 tipos de motivação: Realização, Planejamento e poder, cada qual com suas características, que resultam em um total de 10, denominadas como “Características do Comportamento Empreendedor”, descritas a seguir no quadro 01(BOAS, 2015.)

Quadro 01- Características comportamento empreendedor

CONJUNTO REALIZAÇÃO
Pró-atividade (Busca de oportunidade e iniciativa)
Persistência
Comprometimento
Busca de qualidade e eficiência
Acolhe riscos calculados
CONJUNTO PLANEJAMENTO
Orientado por objetivos
Pesquisador de informações
Planejador e controlador
CONJUNTO PODER
Persuasivo e sustentador de redes de contatos
Interdependência e autoconfiança

Fonte: (UNCTAD, 2013 *apud* BOAS, 2015)

Para atender ao objetivo proposto no estudo, optou-se pelo desenvolvimento de uma pesquisa descritiva (GIL, 2007), que contou com elaboração, aplicação de pré-teste e validação de instrumento de pesquisa estruturado, constituído de questões elaboradas com base nos construtos teóricos, que foram alocadas nos seguintes blocos: bloco 1 (perfil demográfico); bloco 2 (perfil das propriedades rurais); bloco 3 (propensão à sucessão familiar) e; bloco 4 (perfil empreendedor dos entrevistados).

A última pergunta, dentro do bloco 3, teve como objetivo verificar a existência de tendências ao comportamento empreendedor, para tanto, foram elaboradas 10 questões assertivas com base nas 10 características do perfil empreendedor propostas por McClelland (1961).

Aos respondentes, solicitou-se que expressassem sua opinião de acordo com a escala tipo Likert, de cinco pontos. Conforme Dalmoro e Vieira (2013), neste método o uso de âncoras verbais torna-se mais eficaz se utilizado somente nas extremidades, pois além de poluir menos a escala, a tendência é de que os respondentes analisem somente as extremidades da mesma. Deste modo, para esta pesquisa, as âncoras verbais foram elaboradas da seguinte maneira: o número 1 correspondente à afirmação “De modo algum é verdade” e o número 5 “Exatamente é verdade”.

O público alvo desta pesquisa compreendeu, especificamente, alunos de graduação do curso de agronomia de uma Universidade Federal da região Centro-Oeste, que se enquadram na condição de filhos, netos ou sobrinhos de agricultores rurais, dos quais desenvolvam qualquer atividade produtiva (cultivo ou criação) com finalidade comercial no campo, em pequena, média ou grande propriedade.

Por se tratar de um grupo restrito e não ser possível obter formalmente a informação de quais seriam os estudantes com o perfil necessário para a pesquisa optou-se, então, pela técnica bola de neve que, de acordo com Malhotra (2012, p. 279):

[...] consiste em selecionar inicialmente um grupo específico de entrevistados e após a entrevista solicitar que estes identifiquem outros que possuam as mesmas características da população estudada. A principal vantagem desta amostragem é que ela aumenta substancialmente a possibilidade de localizar a característica desejada na população; resultando também em variância e custos relativamente baixos de amostragem.

Os dados foram coletados entre os meses de fevereiro de 2016 a março de 2016. Primeiramente realizou-se a aplicação de um pré-teste para verificar possíveis dúvidas quanto ao preenchimento e para melhor refinamento do instrumento de coleta de dados. Percebeu-se, então, a necessidade de reformular algumas questões e acrescentar outras ao questionário. Em seguida, foi solicitado a um grupo de alunos, com as características determinadas, que participassem respondendo o questionário de pesquisa e, depois, encaminhassem para outros potenciais participantes. A coleta foi efetuada por meio de questionário online semiestruturado desenvolvido pela ferramenta *Google Forms*, na qual obteve-se um total de 30 questionários respondidos. Posteriormente, os dados foram tabulados para então, aplicar a técnica de análise estatística exploratória de dados, conforme sugerido por Collis e Russey (2005).

ANÁLISE DOS RESULTADOS

a) Bloco 1 - Perfil Demográfico

As primeiras perguntas do questionário buscaram identificar algumas características gerais acerca do perfil demográfico destes jovens filhos, netos ou sobrinhos de produtores rurais e estudantes do curso de agronomia.

Verifica-se que a maioria destes jovens é do sexo masculino (83%), sugerindo que ainda exista resquícios da predominância masculina na liderança dos empreendimentos rurais como exposto por Rosso (2012). No entanto, é interessante destacar que a parcela de 17% do gênero feminino demonstra uma mudança, ainda que sutil, na qual pode-se inferir que a mulher esteja, aos poucos, conquistando maior representatividade na gestão dos empreendimentos rurais. Os respondentes são jovens com idade entre 17 a 22 anos (73%) e 23 a 28 anos (27%), que possivelmente cursam do 1º ao 10º semestre, sendo a maioria estudante do 5ª ou 6º semestre (30%).

A maioria, 50% destes jovens, afirma que residem sozinhos, o que pode ser explicado pelo fato de suas famílias possuírem o empreendimento rural em outros municípios, como é mostrado no primeiro gráfico da figura abaixo, do bloco sobre perfil das propriedades.

b) Bloco 2 - Perfil das propriedades rurais

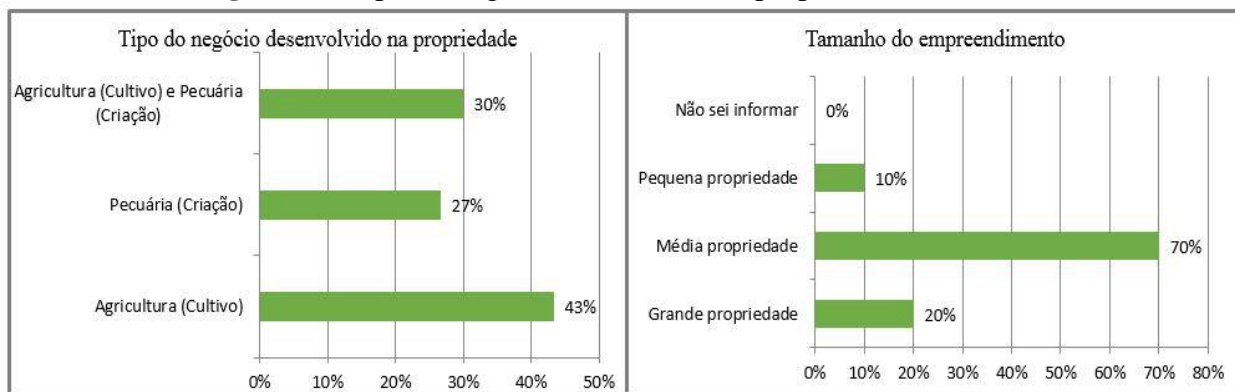
Neste bloco foram colocadas questões aos entrevistados sobre a localização das propriedades rurais da sua família, o tipo de atividade comercial desenvolvida por eles e sobre o tamanho da propriedade.

Percebe-se que a grande maioria dos empreendimentos encontra-se em municípios do interior do estado. De forma bem diversificada, obteve-se 21 municípios diferentes como resposta a esta questão, colocada de forma aberta aos entrevistados.

Quanto à atividade desenvolvida na propriedade das famílias as respostas também foram variadas, 16 tipos de atividades econômicas diferentes foram apontados, porém as três atividades que mais se destacaram foram a criação de gado (23%), o cultivo da soja (27%) e do milho (27%). Esta pergunta também foi feita de forma aberta (dissertativa), através da análise destas respostas verifica-se que a maioria desenvolve mais de uma das atividades na mesma propriedade, outra observação é que o cultivo da soja e do milho aparecem juntos nas respostas.

Assim, conforme a pergunta de número 7 e 9 no questionário, verifica-se que a maioria dos empreendimentos é voltado apenas para o cultivo - agricultura (43%), enquanto 27% desenvolve apenas a criação de animais - pecuária, e 30% realiza as duas atividades em conjunto na propriedade.

Figura 1 – Tipo do negócio e tamanho das propriedades familiares

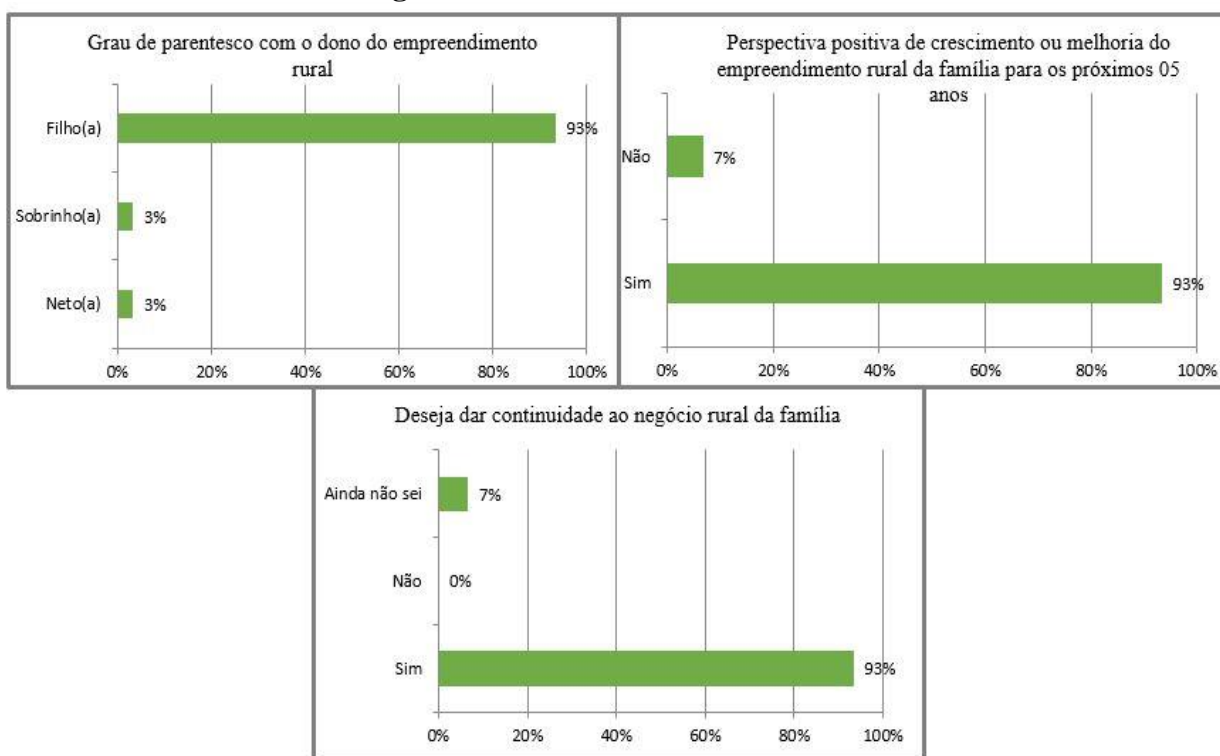


Fonte: Dados da pesquisa

c) Bloco 3 - Propensão à Sucessão familiar

Abaixo estão descritas as análises das questões elaboradas com o intuito de verificar a propensão e o interesse dos universitários a darem continuidade ao negócio rural da sua família. Neste bloco as respostas correspondem ao ponto de vista e opinião dos sucessores.

Figura 2– Mosaico de sucessão familiar

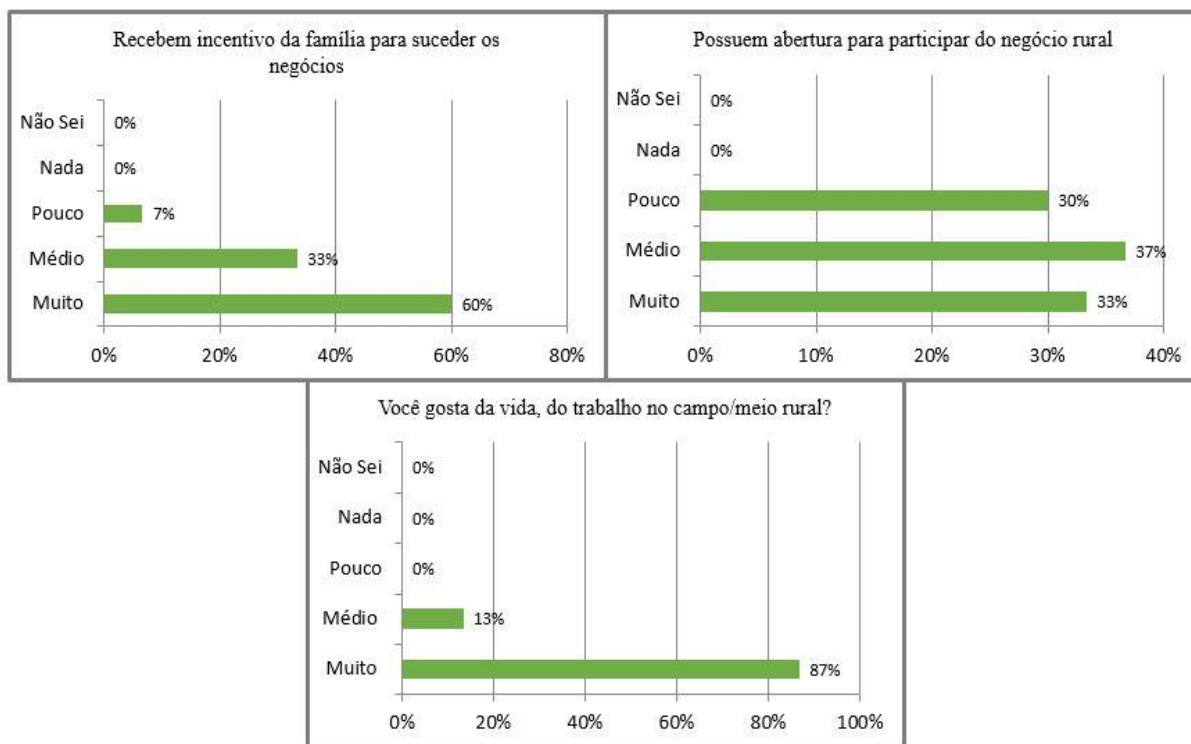


Fonte: Dados da pesquisa

Na figura 2, foram agrupadas 3 diferentes questões sobre a sucessão familiar. Verifica-se que grande maioria dos respondentes são filhos dos produtores rurais (93%), que representam a primeira geração da sucessão dos negócios. Apenas 1 dos entrevistados respondeu ser sobrinho e 1 indicou ser neto do dono do empreendimento rural. Percebe-se aqui um ótimo panorama visto que a grande maioria (93%) deseja suceder os negócios da família, e uma porcentagem de 7% dos entrevistados ainda não possuem certeza se desejam dar continuidade, porém também não descartam esta hipótese. Como colocado por Oliveira (2012), a perspectiva positiva no crescimento dos negócios, pode ser um fator favorável na decisão dos jovens em dar continuidade ao trabalho que seus familiares desenvolvem atualmente, como se observa, 93% dos candidatos à sucessão acreditam que há uma perspectiva positiva de crescimento ou melhoria no empreendimento para os próximos 5 anos.

Na figura 3, verifica-se que todos os jovens entrevistados afirmam receber algum incentivo da família para suceder os negócios. Em sua maioria (60%), revelam receber muito incentivo, 33% dizem que o incentivo é médio, e 7% apenas afirmam receber pouco incentivo.

Figura 3 – Sucessão familiar



Fonte: Dados da pesquisa

Quanto à abertura dos pais/tios/avós para participar das tomadas de decisão do negócio rural as respostas variam entre pouco (30%), médio (37%) e muito (33%). Quando questionados se eles gostavam da vida e do trabalho no meio rural o resultado foi bastante positivo, pois 87% disse gostar muito enquanto os outros 13% afirmaram que este gosto é mediano.

Ao tratar das principais características do responsável pelo negócio da família observa-se uma variação entre os estilos de gestão do empreendimento, que segundo Lopes e Nantes (2006), Dornelas (2007) e Rosso (2012) influenciam de maneira mais positiva ou negativa no despertar do interesse do jovem candidato à sucessão pela continuidade aos negócios da família.

É interessante observar que 26% dos entrevistados revelaram que o dono do negócio possui perfil mais conservador, corroborando com a teoria de Lopes e Nantes (2006), na qual afirmam que o agricultor rural geralmente está menos disposto a correr riscos e aceitar desafios, devido ao seu espírito mais tradicional e apegado as suas raízes. Entretanto, a maior parcela 28% afirmam que seus pais/tios/avós são abertos às mudanças e às inovações, sugerindo um cenário de mudanças nas propriedades do agronegócio da Região Centro-Oeste

Na indagar sobre a opinião dos jovens em relação a existência ou não de uma maior dificuldade para uma mulher liderar um empreendimento rural.

Os resultados desta pergunta convergem com os resultados no estudo de Cella (2012), visto que a maioria dos respondentes (57%) afirmou haver sim uma maior dificuldade para as mulheres neste processo de sucessão. Porém, ao se considerar que a amostra de entrevistados era reduzida, verifica-se uma significativa porcentagem (33%) de jovens que afirmam que não exista maior dificuldade e que a mulher já pode competir de forma igual aos homens na gestão dos empreendimentos rurais. Uma observação é que a grande maioria das mulheres (4 das 5 participantes) respondeu que sente sim uma maior dificuldade.

Nesta última pergunta do bloco de sucessão familiar, os alunos foram indagados a opinar se o curso de agronomia contribuía para abertura ou para continuidade de um empreendimento rural. Observou-se que apesar de 57% dos respondentes afirmar que o curso contribua muito, pode se dizer que uma parcela de 43% não está completamente satisfeita. Os que acreditam que o curso contribua pouco ou nada para sua formação empreendedora correspondem a 30% dos entrevistados.

d) Bloco 4 - Perfil empreendedor dos entrevistados

Neste último bloco foram alocadas as questões que tinham como objetivo mapear a tendência de características do comportamento empreendedor entre os jovens participantes da pesquisa. A próxima questão visa verificar a existência da relação entre: um possível modelo de empreendedorismo presente nos pais que influencie no despertar do interesse empreendedor nos filhos.

Assim, perguntou-se aos estudantes se seus pais seriam donos de algum outro empreendimento econômico (comércio, restaurante, loja, etc), além do negócio rural? As respostas descritas no primeiro gráfico da figura 11 demonstram que, apesar de uma grande parte (73%) dos gestores rurais dedicar-se apenas à atividade dentro da propriedade rural, uma parcela de 27% dos pais destes jovens administram sim outro empreendimento econômico. Esse fator é benéfico, pois conforme exposto por Dolabela (1999), Dornelas (2014) e Lopes e Nantes (2006) as famílias empreendedoras tendem a gerar novos empreendedores.

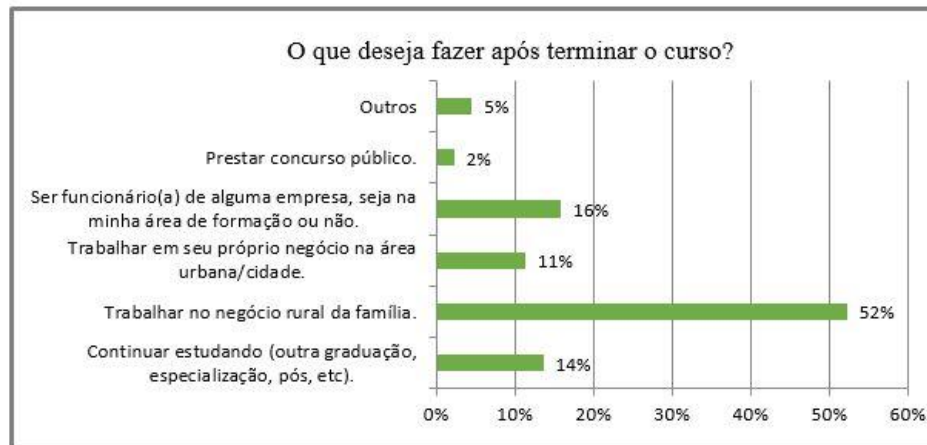
O segundo gráfico evidencia que quase todos os jovens entrevistados (90%) possuem uma maior preferência por trabalhar em seu próprio negócio, sendo esta uma das características propostas por Dornelas (2014), sugere-se que eles têm o desejo de ser independentes, estar à frente das mudanças e donos do próprio destino.

Também questionou-se aos estudantes se eles atualmente desenvolviam algum tipo de trabalho, ligado à área profissional ou não.

A graduação em agronomia de uma Universidade Federal da região Centro-Oeste é ofertada em período integral aos alunos, o que dificulta o trabalho em horário comercial, desta modo o resultado mostra que 53% deles não exercem nenhum tipo de trabalho. Entretanto, uma parcela de 29% afirma trabalhar temporariamente na propriedade da família no período das férias, isso demonstra que estes últimos jovens possuem maior interesse e abertura dos pais/tios/avós para participarem mais ativamente nos negócios da família, o que tende ser altamente benéfico, não só no processo de sucessão, como também para o ganho de maior experiência profissional deles. Em relação ao estágio (remunerado ou não remunerado) 16% afirmaram estar realizando. Em relação ao trabalho autônomo, 6% dos respondentes já trabalha em um negócio próprio, empreendendo em uma atividade que não seja no negócio rural da família. Nenhum deles assinalou trabalhar com carteira assinada ou ser concursado.

Abaixo, a Figura 4 apresenta as respostas sobre o que estes jovens pretendem fazer após o término do curso de graduação.

Figura 4– Características empreendedoras



Fonte: Dados da pesquisa

Dentre os pesquisados, a maior parte (52%) afirmou que deseja trabalhar no negócio rural da família; 16% revelaram que consideram a alternativa de trabalhar como funcionário em alguma empresa; 14% continuará os estudos, realizando outra graduação, especialização ou uma pós graduação; 11% afirmaram que tem o interesse em empreender, trabalhando em um negócio próprio após a conclusão do curso, 2% deles pensa em prestar concurso público e 5% deles assinalou “outros” escrevendo o intercâmbio como uma outra opção.

Ao perguntar “Você se considera uma pessoa criativa?”, “Você se considera um(a) bom(boa) líder” e “Você se considera uma pessoa com perfil empreendedor?”. No quesito criatividade nota-se que a maior parte (60%) afirma possuir um nível médio de criatividade, enquanto 30% se considera muito criativo e 10% se acha pouco criativo. Em relação a liderança o resultado é um pouco melhor, 50% acredita que seja mediano e 47% considera que seu nível de liderança seja alto, apenas 3% revelaram ter certa deficiência em liderar. Sobre o empreendedorismo, o resultado é favorável, visto que 63% considera ser médio o seu nível de perfil empreendedor e 30% se consideram muito empreendedores, apenas 7% se conderam pouco empreendedores. A análise deste 3 gráficos, em geral é positiva, visto que todos afirmam possuir estas características de algum modo, em maior ou menor intensidade. Como visto por Lopes e Nantes (2006) e Dornelas (2014) criatividade e liderança são algumas das características fundamentais para formação de um empreendedor de sucesso.

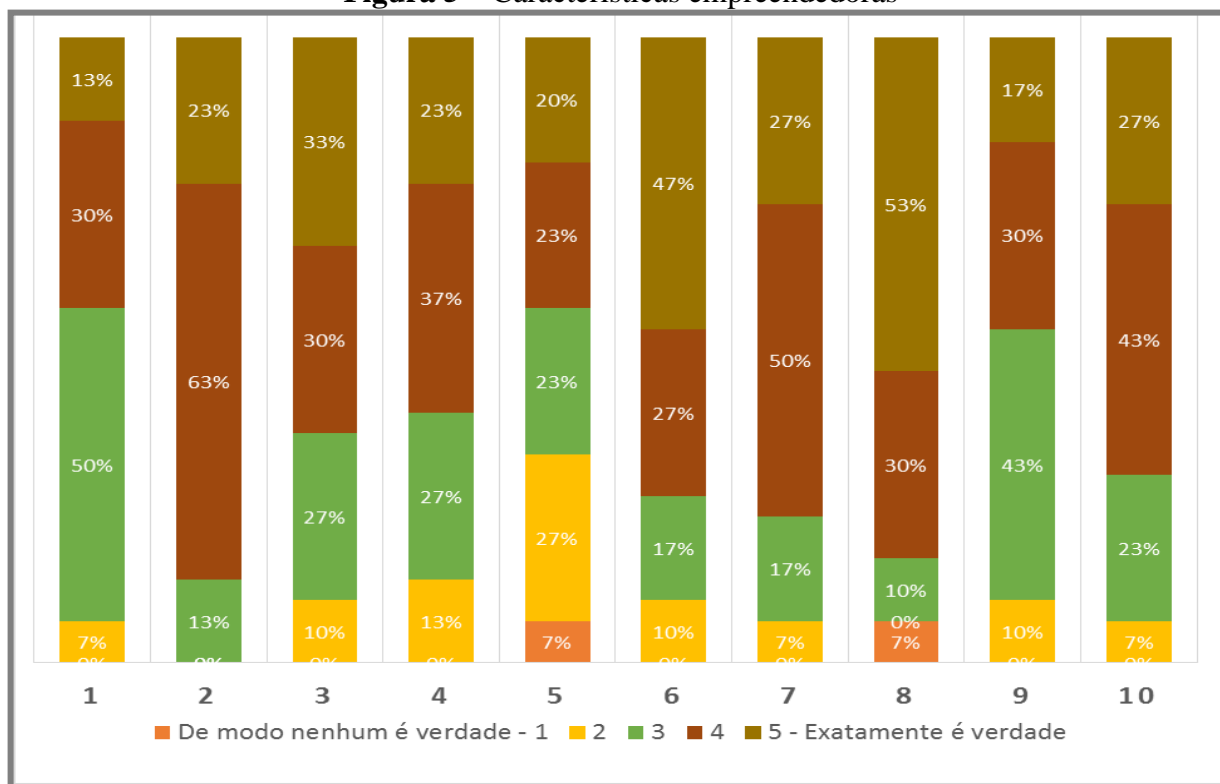
Na figura 5 estão as respostas das 10 questões assertivas desenvolvidas com base na teoria de McClelland (1961) com o objetivo de averiguar nestes jovens algumas outras tendências ao comportamento empreendedor. A legenda está descrita abaixo:

- 1) Onde a maioria enxerga problemas eu vejo oportunidades.
- 2) Gosto de superar obstáculos e enfrentar desafios.
- 3) Dificilmente quebro uma promessa e entrego meu trabalho fora do prazo.
- 4) Sempre busco maneiras de terminar as tarefas mais rapidamente e me superar.
- 5) Gosto de correr riscos, desde que sejam previamente calculados.
- 6) Costumo criar metas de curto e longo prazo para alcançar meus objetivos mais importantes na vida.
- 7) Sempre vou em busca de mais informações quando tenho dúvidas ou me interesse por algum assunto.
- 8) Não acho uma perda de tempo parar para planejar minhas ações e pensar no futuro.

9) Tenho facilidade em influenciar e convencer pessoas.

10) Me considero uma pessoa autoconfiante. Sei que sou o principal responsável por fazer as coisas acontecerem na minha vida.

Figura 5 – Características empreendedoras



Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se que dentre as assertivas, a que mostrou resultado menos positivo foi a de número 5, relacionada à predisposição a correr riscos. 34% dos respondentes não concorda com a frase: “Gosto de correr riscos, desde que sejam previamente calculados”, além disso 23% não tem uma opinião definida. Esse resultado vai ao encontro com a teoria de de Lopes e Nantes (2006), na qual o autor expõe o perfil mais conservador e menos disposto a correr riscos dos agropecuaristas, devido ao tipo de atividade que exercem.

Na questão de número 1, sobre pró-atividade e busca de oportunidade e iniciativa, o resultado também não é muito favorável. 57% dos entrevistados mostram-se mais céticos e possuem uma tendência mais negativa sobre a afirmação: “onde a maioria enxerga problemas eu vejo oportunidades”. Apenas 13% concordam totalmente, sendo este o menor índice de concordância total de todas as questões.

Outra característica que recebeu baixa pontuação foi a de número 9, sobre capacidade de influenciar pessoas. 53% dos entrevistados demonstram ter dificuldades em influenciar e persuadir pessoas. Este resultado pode estar relacionado à idade dos entrevistados, no qual 73% possuem entre 17 e 22 anos de idade, e talvez sejam considerados jovens demais pelos mais velhos para tomar decisões de alto risco. Somado a este fato, podemos inferir que exista um julgamento por parte dos mais velhos de que o jovem ainda não possui experiência suficiente, o que impede ou diminui as chances dos jovens de desenvolverem o poder da persuasão.

Na questão 2, que trata sobre a característica da persistência a pontuação foi muito boa, a maioria dos entrevistados declarou possuir comportamentos de determinação e perseverança frente a obstáculos. Das 10 questões assertivas, esta foi a que teve melhor avaliação entre os jovens, o que pode ser explicado pelo perfil do trabalho rural que tende a ser desafiador e cheio de incertezas, sendo essa uma característica muito benéfica a eles.

Também na questão 7, uma grande parcela (77%) dos alunos afirmam que vão atrás de mais informações sobre um determinado assunto que os interessa, demonstrando que não gostam de incertezas e gastam recursos para manterem-se informados. A busca pelo aprofundamento em determinado assunto converge com o resultado da questão 2, pois a persistência na busca de conhecimentos diminui os riscos que podem surgir frente a alguma tomada de decisão.

Dentre os entrevistados, 66% afirmam na questão 3 que não quebram promessas e entregam trabalhos dentro de prazos estipulados. De acordo com a teoria de McClelland (1961) este comportamento demonstra comprometimento e sacrifício pessoal, ou seja, características empreendedoras e que também são essenciais no trabalho rural, como exposto por Stropasolas (2011) e Oliveira (2012).

Na questão 4, houve um equilíbrio nas respostas em relação a “terminar tarefas rapidamente e se superar”. Dos entrevistados, 60% concordam com a afirmativa, demonstrando que buscam maneiras melhores de executar tarefas em tempos menores, enquanto os outros 40% mostraram certa passividade nesta questão.

Em relação à característica “orientação por objetivos”, presente na questão 6, observa-se um resultado bastante positivo. 74% dos entrevistados disseram que estabelecem objetivos, portanto sabem o que querem e o que estão fazendo para atingi-los. Este número corrobora com o resultado da questão 8, no qual 83% dos jovens revela que não acha uma perda de tempo pensar no futuro, ou seja, gostam de se planejar e decidir quais os melhores caminhos a se tomar. Este resultado também é bastante favorável, pois conforme exposto por Cella (2012) o planejamento constitui uma das ferramentas administrativas mais importantes na gestão rural.

A questão de número 10 está relacionada a característica da autoconfiança e independência. Dentre as respostas, apesar de 30% destes jovens demonstrarem ter baixa autoconfiança, observa-se que 70% considera-se autoconfiantes e assumem responsabilidades nas ações que realizam, atribuindo causas de sucesso ou fracasso a si próprios.

CONCLUSÃO

O empreendedorismo está diretamente ligado à inovação, à capacidade de criar oportunidades, ousadia, perseverança, como também ao fato de correr riscos calculados nos negócios. Por isso, justifica-se a pertinência deste estudo junto aos alunos do curso de agronomia, futuros empresários rurais que almejam o sucesso no mundo do agronegócio na Região Centro-Oeste, considerado polo de produção agropecuária do país.

O estudo da gestão do agronegócio representa a mudança no cenário do mundo rural, despertar nestes jovens o espírito empreendedor é fundamental, para que possam fortalecer suas potencialidades como indivíduos inovadores, independentes, dinâmicos, que tomem para si a responsabilidade de transformar sua própria vida e a realidade da comunidade ao qual fazem parte. Ao transformar seus sonhos em realidade, gera-se produtos, empregos, serviços que representam ganhos, não só pessoais, mas promovem benefícios para toda a comunidade e também para o país.

O presente estudo atingiu os seus objetivos esperados através dos resultados que demonstram uma grande propensão à sucessão familiar. No que se refere ao perfil e

comportamento empreendedor, os resultados mostram que os jovens apresentam uma tendência favorável às características e objetivos sugeridos na literatura.

Dentre as limitações da pesquisa, não foi possível desenvolver uma pesquisa probabilística em virtude da dificuldade em se obter a amostra com as características específica, como foi utilizada na realização deste estudo, logo isso não afeta a relevância dos resultados obtidos na pesquisa.

Tendo em vista que este assunto vai ao encontro das necessidades dos jovens universitários que desejam dar continuidade nos negócios desenvolvidos no setor agropecuário na Região Centro-Oeste, este estudo será entregue na coordenação do curso de agronomia para que eles tenham acesso às informações.

Sugere-se que os resultados e novos questionamentos encontrados aqui possam ser estudados para que possam ser transformados em propostas concretas de desenvolvimento educacional de habilidades técnicas administrativas e da capacitação empreendedora destes jovens estudante de agronomia que desejam crescer empreendendo no ramo do agronegócio.

O mundo globalizado torna a vida cada vez mais desafiadora para agronegócio. A evolução e sucesso dos empreendimentos rurais está centrado na capacidade do gestor rural, assim o empreendedorismo rural tem o poder de transformar o produtor para que ele possa intervir no ambiente, não sendo mero agente passivo e espectador das mudanças.

REFERÊNCIAS

BOAS, Eduardo Pinto Vilas. **O comportamento do empreendedor e suas influências no processo de criação e no desempenho da empresa.** Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2015.

CANÇADO, Vera L. et al. Ciclo de vida, sucessão e processo de governança em uma empresa familiar: um estudo de caso no Grupo Seculus. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 19, n. 2, p. 485-516, 2013.

CELLA, Daltro. **Caracterização de Fatores Relacionado ao Sucesso de um Empreendedor Rural.** 2002. Tese de Doutorado. Dissertação (Mestrado em Economia Aplicada) Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz, Universidade de São Paulo, Piracicaba. 2002.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em Administração:** um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. 2ª ed. Ed. Bookman, São Paulo, 2005.

DALMORO, Marlon; VIEIRA, Kelmara Mendes. Dilemas na construção de escalas Tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados? **Revista Gestão Organizacional**, v. 6, n. 3, 2013.

DAVEL E.; COLBARI, A. Organizações familiares: por uma introdução a sua tradição, contemporaneidade e multidisciplinaridade. **Organizações & Sociedade**, Bahia, v.7, n. 18, p. 45-64, 2000.

DEGEN, Ronald Jean. Empreendedorismo: uma filosofia para o desenvolvimento sustentável e a redução da pobreza. **Revista de ciências da administração**, v. 10, n. 21, p. 11-30, 2008.

DOLABELA, Fernando. **O segredo de Luísa.** 1999.

DONNELLEY, Robert G. A empresa familiar. **Revista de administração de empresas**, v. 7, n. 23, p. 161-198, 1967.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo na prática**. Elsevier Inc., 2007.

DORNELAS, José Carlos. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. 5 ed. Rio de Janeiro, Ed. Campus, 2014.

FIGUEIREDO, Margarida Garcia de; BARROS, Alexandre Lahós Mendonça de; GUILHOTO, Joaquim José Martins. Relação econômica dos setores agrícolas do Estado do Mato Grosso com os demais setores pertencentes tanto ao Estado quanto ao restante do Brasil. **Revista de Economia e Sociologia Rural**, v. 43, n. 3, p.557-575, 2005.

FIOL, Michel. La toma de decisiones de directivos latinos. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 4, p.33-41, 2001.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GUTIERREZ, G. L. **Gestão comunicativa: maximizando criatividade e racionalidade**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

IMEA. Instituto Matogrossense de Economia agropecuária. MANUAL PRÁTICO DA CONJUNTURA ECONÔMICA - Parte 01. Disponível em: <http://www.imea.com.br/upload/pdf/arquivos/Apresentacao_Conjuntura_Economica_Imea_parte_1.pdf>. Acesso em 18 abr 2016

LOPES, L. A. B; NANTES, J. F. D. **Agronegócio: Gestão e inovação** – São Paulo: Saraiva, 2006.

MALHOTA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada** 6ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MCLELLAND, David C. **A sociedade ambiciosa**. Madrid: Guadarrama, 1961.

OLIVEIRA, Walber Machado. In: **Cadernos da Universidade do Café Brasil** – v. 6. São Paulo: Universidade do Café/PENSA-FIA, 2012.

ROSSO, Carla Luiza. **Principais desafios enfrentados pelas sucessoras no processo de sucessão familiar em empresas do agronegócio**. 2012.

SAES, Maria S. Macchione; MIZUMOTO, Fábio M.; PEDROSO Jr.; Roberto. Pesquisa sobre perfil do produtor de café do Brasil. In: **Cadernos Universidade do Café** – 2009 – v. 3. São Paulo: Universidade do Café/PENSA-FIA, 2009.

SILVA, Roni Antonio Garcia. **Administração Rural: teoria e prática**. 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2012.

STROPASOLAS, Valmir L. Os desafios da sucessão geracional na agricultura familiar. **Agriculturas**, v. 8, n. 1, p. 26-29, 2011.

TILLMANN, Cátia; GRZYBOVSKI, Denise. Sucessão de dirigentes na empresa familiar: estratégias observadas na família empresária. **Organizações & Sociedade**, v. 12, n. 32, p. 45-61, 2005.