



QUALIDADE E SUSTENTABILIDADE NA GESTÃO EDUCACIONAL

GESTÃO COM
RESULTADOS

INFORMAÇÕES
ESTRATÉGICAS

SOLUÇÕES DE
APRENDIZAGEM

WEBINAR / CONECTE-SE COM ESPECIALISTAS HOPER

Tema

Planejamento Patrimonial e Sucessório para Instituições Educacionais

Conferencista

Caio Polizel

Coordenador da área
de Consultorias da Hoper



 04/09.QUA.  15H ÀS 16H

- As etapas de um Processo Sucessório para as IES;
- O planejamento sucessório e os papéis dos diversos atores (Mantenedores, Sucessores e Gestores);
- Alternativas para os mantenedores – sucessão e/ou venda.

Planejamento Patrimonial e Sucessório para Instituições Educacionais

Caio Polizel e José Roberto Prado de Almeida

Processo de evolução da IES familiar a partir das observações de situações conflituosas e repercussões de ordem civil e tributária nas relações familiares. Estratégias eficientes para a melhoria do planejamento patrimonial e sucessório, com menos riscos e dispêndio de recursos.



Etapas do Processo Sucessório

Definição

sucessão

Ato ou efeito de suceder, de vir depois; continuação.

Sequência de pessoas, de eventos, de circunstâncias que ocorrem sem pausas ou com pequeno intervalo: sucessão de reis, de ideias.

[] Dicio.com.br

✓ *Ação de quem assume o lugar ou trabalho de outra pessoa; substituição.*

✓ *[Figurado] Conjunto dos herdeiros ou de quem descende de alguém falecido; prole ou descendência.*

✗

[Jurídico] Transmissão dos direitos e bens de quem faleceu; herança

Alguns nós da Sucessão



*Já
vivenciou
um
problema
de saúde
de um dia
para o
outro?*

*Algum
problema
familiar
tirou você
do dia a
dia da IES
repentina-
mente?*

*Conhece
quais
serão os
desafios
do setor
para os
próximos
anos?*

*Possui
sucessor
es
preparad
os para
lhe cobrir
com
maestria*

Como ocorre um PROCESSO SUCESSÓRIO?

Nestes três públicos:



Mantenedor



Sucessor



Gestor

Basicamente de duas formas:

Gradativ
o e
planejad
o

Abrupto
e
inespera
do



Tipos de SUCESSÃO nas IES?

Sucessão familiar - preparação dos membros da família para assunção do poder e transmissão da cultura e dos negócios para eles.

Sucessão profissional - profissionalização, na qual executivos profissionais passam a ocupar os cargos diretivos da IES familiar e os representantes da família vão para o conselho.



Como planejar a SUCESSÃO na IES?

Tudo envolve
RISCO

Adote um
programa
sistemático de
desenvolvimento

Teste as pessoas
em posições de
ALTA
responsabilidade
antes de tomar a
decisão

A pessoa
escolhida deve
trazer ao cargo
seu próprio
conjunto de
pontos fortes
(manter a tradição)

Crie um
conselho,
comitê, GT
diretivo para
pensar a
Sucessão da IES
(Governança)

Puzzle da SUCESSÃO

Defina os objetivos:
Continuidade ou
Venda

Administre conflitos: Se existe
família ou sócio eles ocorrerão

Confie e dê espaço
ao sucedido

Delegue o poder:
Faça gradualmente

Selecione e treine o sucessor

Administre os impactos: a
cultura sempre será
impactada

Equacione
necessidades:
expectativas, renda,
valorização.

Governança: Monte um conselho/comitê

Papéis dos Diversos Atores



Mantenedor

A Sucessão é uma das responsabilidades-chave do Mantenedor.

As pessoas, apesar de bem sucedidas em suas carreiras, falham no momento da transição por não se conhecerem.

Aprofunde em você para descobrir e vivenciar o seu propósito de vida, e crie o segundo* tempo da carreira.

PENSE: O que é de fato relevante para você neste momento de vida?

*segundo, terceiro ou outro.

Faça a transição:

SUCESSO >>> LEGADO >>> RELEVÂNCIA

Que tal atuar neste segundo tempo, utilizando todos os seus pontos fortes conectando-os aos seus valores?

Caso queira efetuar a transição à relevância, o processo precisa iniciar já, e com: **decisões, escolhas, planos, ações e se preciso, apoio externo.**

APROFUNDE: Atue e dedique-se profundamente com todas as suas experiências e energias em algo alinhado aos seus propósitos.

A única certeza que temos é a mudança, e quem não mudar não será capaz de sobreviver num futuro transformado.

Questão PRÉ-SUCESSÃO:

O que farei ao deixar o comando da IES? Se a resposta for **NADA**, então **PARE** e **REPENSE** seus objetivos de vida.

Se quiser realmente ser exitoso no futuro próximo, compreenda seriamente como gerenciar a si mesmo, alinhando-se aos objetivos pessoais, evitando frustração mediata.



Sucessor

PENSE: Como manter/criar um papel para o ex. Líder?

1) CONTINUIDADE:

defina um papel diferente a ser desempenhado pelo sucedido, mas este precisa dar espaço à transição.

2) AFASTAMENTO:

Combine e planeje bem o afastamento do ex. Líder. Encontre de modo conjunto atividades que leve-o à relevância.

Faça a transição: APROFUNDE:

1) Conheça mais para respeitar profundamente a cultura e as tradições;

2) Disponha sempre suas melhores

POTENCIALIDADES.

3) Crie seu estilo, sem tentar ser o sócia de seu antecessor, afinal:

- Seu antecessor também já errou;
- Tentar clonar seu antecessor é certeza de fracasso.

	HERDEIRO	SUCESSOR
01	Imediatista	Pensa no Futuro e Planeja
02	Apenas receptor dos bens	Recebe, preserva e pereniza
03	É irresponsável	Responsabiliza-se por acertos e erros
04	É imaturo emocionalmente	É maduro emocionalmente
05	Fica preso ao passado	Consegue se reinventar
06	Não escuta os mais velhos	Valoriza as gerações anteriores
07	Se acha perfeito	Sabe que perfeição não existe
08	É eterno queixoso	Transforma dificuldade em oportunidade
09	Vive à sombra dos pais	Constrói o próprio legado
10	É manipulador	É conquistador



Gestor

PENSE:

O que você faria se fosse mandado embora hoje da IES? Ou se quisesse sair por vontade própria?

PLANO: Possui clareza sobre suas metas pessoais?

SUCCESSOR: Já começou a preparar sucessores para sua função e para as áreas básicas da IES?

APROFUNDE:

Um bom líder precisa sempre manter ou reestabelecer a cultura da IES e ao mesmo tempo usar seus pontos fortes para mudar práticas ineficientes.

Fique sempre atento às demandas básicas do Mantenedor.

Implante uma cultura de gestão por desempenho.

O QUE LÍDERES PROCURAM EM UM SUCESSOR?

1. Visão alinhada à empresa, mas também divergente;
2. Ter brilho nos olhos (a famosa paixão);
3. Possuir empatia e que se coloque no lugar do outro;
4. Utilize ferramentas já disponíveis, mas que corra atrás de novas;
5. Goste de seguir e otimizar processos;
6. Entenda de tecnologia, inovação digital e diversificação;
7. Adore desafios;
8. Que queira mudar o mundo.

Alternativas - Sucessão e/ou Venda

PROFISSIONALI
ZAR
AGENTES INTERNOS
EXTERNOS ou
MISTOS



PERENIZ

AR

OU



VENDER

*“Uma administração terá
falhado se a sua sucessão
falhar.”*

Peter Drucker

*“Um processo de sucessão só se consolida
integralmente no momento em que o fundador
concede espaço para a geração futura agir, sem
no entanto, abandoná-la de maneira abrupta.”*
João B. Lodi (1989)



Curso

Planejamento Patrimonial & Sucessório para Instituições Educacionais



DATA

09/10/2019



CARGA HORÁRIA

7 horas



INVESTIMENTO

R\$ 950,00



LOCAL

São Paulo/SP

Saiba mais

HOPER[®]

EDUCAÇÃO

+55 45 3026 0100 hoper@hoper.com.br www.hoper.com.br

Av. República Argentina . 3370 . Sala 3 . Jd. Panorama . CEP 85856-578 . Foz do Iguaçu/PR

 /HoperEducacao

 @HoperEducacao

 /Hoper-Educacao

 /hopergrp

Caio Polizel - (45) 99141-4481 - caio@hoper.com.br