



FACULDADE DE TECNOLOGIA, CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO

GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Empresas familiares e seus processos de sucessões: desafios e vantagens

Aline Karoline Boldrim Delphine
Thaynara Yang Francisco Rodrigues
Orientador(a): Andréa Calderan

RESUMO

1. Introdução

A sucessão nas empresas familiares é um tema muito importante no mundo dos negócios porque envolve a transferência de gestão e propriedade entre gerações. Este processo, embora essencial para a continuidade dos negócios, apresenta desafios únicos, como a gestão de conflitos familiares, a resistência à mudança e a falta de planejamento adequado. Por outro lado, as empresas familiares também desfrutam de vantagens, como uma forte cultura organizacional e o comprometimento dos membros da família.

Floriani e Rodrigues (2000, p. 307-308) destacam que o processo sucessório das empresas familiares representa o que podem chamar de "ponto crucial para o seu desempenho eficaz e, sobretudo, para a sua continuidade".

[...] a solução do processo sucessório passa necessariamente pela estruturação de um bom plano de sucessão, que permita a continuidade dos negócios, com sucesso. Para se alcançar tal objetivo, é necessário detectar quem está disposto a ser o sucessor, qual sua

competência em gestão empresarial e até que ponto está preparado para assumir o comando da empresa. Desta análise sairá, então, um plano de preparação do potencial sucessor.

A cultura organizacional dentro das empresas familiares, podem interferir no bom planejamento de sucessão e o crescimento saudável da organização. Na empresa, a família quase sempre detém a maioria das ações e cargos administrativos importantes para poder estabelecer os objetivos da organização e tentar satisfazer as suas aspirações, mesmo que estas não coincidam necessariamente com os interesses da empresa. Por outro lado, os interesses e valores opostos dos membros de uma empresa “aberta” exercem controle ou condicionam os interesses e valores do indivíduo e de seus familiares. Desta forma, a liderança administrativa tende a expandir e perpetuar a ênfase nos valores institucionais, que substituem os valores exclusivamente individuais através de sistemas formais de controle e incentivos.

No Brasil, 90% das empresas têm perfil familiar, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Além de representarem mais da metade do PIB, as empresas familiares empregam 75% da força de trabalho do país segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae).

Este estudo tem como objetivo abordar os principais desafios das empresas familiares no processo sucessório e como esses desafios podem ser superados para aproveitar as vantagens competitivas desta estrutura. Além de explorar as complexidades associadas ao sucesso nas empresas familiares, destacando tanto as dificuldades encontradas como os benefícios que podem surgir quando o processo é bem-sucedido.

2. Metodologia

Foi utilizado o método de pesquisa descritiva, com a finalidade de identificar quais são as dificuldades para o processo de sucessão. O estudo parte de uma pesquisa quantitativa, com a finalidade de traçar contratempos no ambiente empresarial familiar.

Classifica-se como pesquisa básica, pois tem o objetivo de ampliar o conhecimento sobre o tema abordado e contribuir com a literatura existentes sobre

empresas familiares, sem a intenção de desenvolver aplicações práticas e imediatas.

Utiliza-se o método indutivo, que permite partir de observações e informações coletadas sobre o processo de sucessão em empresas familiares para, a partir delas, construir generalizações e teorias. Essa escolha metodológica é justificada pela possibilidade de identificar padrões e compreender a dinâmica do processo sucessório com base nas experiências de diferentes empresas.

Os dados serão coletados por meio de um questionário estruturado, composto por perguntas fechadas e escalas de Likert, que serão aplicados a um conjunto de respondentes. Os participantes incluirão gestores, herdeiros e outros colaboradores de empresas familiares que já passaram ou estão em processo de sucessão. A amostra será selecionada de forma a representar diferentes setores de atuação e tamanhos de empresas.

Essa metodologia foi desenvolvida para proporcionar uma análise detalhada e confiável das dificuldades e vantagens no processo de sucessão em empresas familiares, contribuindo para um melhor entendimento e planejamento estratégico das organizações em relação a essa transição.

Fontes

<https://exame.com/negocios/qual-e-o-grande-desafio-a-longevidade-das-empresas-familiares-brasileiras-segundo-a-dom-cabral/amp/>

[https://www.scielo.br/j/rcf/a/6hDYwpBbQ7RXSdJtzwGRcmF/#:~:text=Donnelley%20\(1976\)%2C%20Grzybovski%20e,h%C3%A1%20pelo%20menos%20duas%20gera%C3%A7%C3%B5es](https://www.scielo.br/j/rcf/a/6hDYwpBbQ7RXSdJtzwGRcmF/#:~:text=Donnelley%20(1976)%2C%20Grzybovski%20e,h%C3%A1%20pelo%20menos%20duas%20gera%C3%A7%C3%B5es)