

DESAFIOS DA GESTÃO EM UMA EMPRESA FAMILIAR UM ESTUDO DE CAMPO NO MUNICÍPIO DE CAPUTIRA-MG

Maria Eduarda F. Rodrigues¹
Efigênio Pereira Dias²
Jaqueline Conceição Leite³
Júlio Cesar da Mata⁴
Luciano Aguiar Otoni⁵
Rosélio Marcos Santana⁶
Tadeu Hipólito da Silva⁷

professorefigenio@gmail.com

ÁREA DE CONHECIMENTO: Ciências Sociais e Aplicadas

PALAVRAS CHAVES: Empresas Familiares; Planejamento; Sucessão; Emocional.

INTRODUÇÃO

As empresas familiares são de extrema importância para a economia, 90% das empresas brasileiras são familiares. Elas representam, cerca de 65% do PIB e empregam 75% da força de trabalho do país, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE e Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Sebrae (2016). Empresas familiares são organizações cuja a diretoria é composta por membros de uma mesma família (MATIAS; ROCHA, 2019). Caracteriza-se também, quando a sucessão da diretoria está ligado ao fator hereditário e os valores da empresa está relacionado com o sobrenome da família (LODI, *apud* COELHO; FERES, 2014). As empresas familiares tem suas particularidades, maior dedicação de seus funcionários, responsabilidade, zelo pela

¹ Acadêmica do 8º período do curso de Ciências Administração – Faculdade Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

² Graduado em Administração de Empresas, Pós-Graduado em Gestão Financeira, Pós-Graduado em Gestão de Negócios e Pessoas, Pós-Graduado em Docência no Ensino Superior, Pós-Graduado em Direito Empresarial, e Técnico em Cafeicultura. Professor dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

³ Graduada em Ciências Contábeis, Especialista em Docência do Ensino Superior, Pós-graduada MBA em Controladoria e Finanças, Professora dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

⁴ Bacharel em Ciências Contábeis, Pós-graduado MBA em Gestão Financeira, Controladoria e Auditoria, Pós-graduado Especialização eLearning de Extensão em IFRS e NIAS, Pós-graduado em Docência do Ensino Superior. Professor dos Cursos de Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

⁵ Graduado em Ciências Contábeis, Pós-graduado em Auditoria e Planejamento Fiscal, Professor dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

⁶ Bacharel em Sistemas de Informação, Licenciado em Matemática – Especialista em Docência do Ensino Superior, Pós-graduado em Negócios, MBA em Gestão de Negócios e Pessoas, Mestrando em Direção e Administração de Empresas - Professor dos Cursos de Administração, Agronomia, Ciências Contábeis, Educação Física, Enfermagem, Farmácia, Medicina Veterinária e Cursos Técnicos da Faculdade Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

⁷ Bacharel em Ciências Contábeis e Direito. MBA em Perícia Contábil e Auditoria. Contador. Advogado. Professor dos Cursos de Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Vértice – UNIVÉRTIX – Matipó/MG.

reputação da empresa (TESTON; FILIPPIM, 2015). Mas em contrapartida, por se tratar de parentes envolvidos, o lado emocional acaba atrapalhando a tomada de decisão, isso pode causar consequências para a longevidade da organização (BECKER, 2019). As dificuldades na gestão das empresas familiares são contínuas, o envolvimento pessoal, conflitos no ambiente interno, se não houver separação de família e negócio, isso acaba refletindo na empresa e prejudicando a evolução da organização (GILIOLI; ZANATTO, 2017). Por isso, a importância de um planejamento bem estruturado, o planejamento começa pela profissionalização dos funcionários da organização, selecionando os colaboradores por sua competência e não pelo lado afetivo (CUNHA *et al.*, 2017). Outro fator de grande relevância para as empresas familiares é o processo de sucessão, onde a geração dirigente, passa a administração da empresa para a próxima geração (MACEDO, 2009). Cerca de 44% das empresas não possuem planejamento de sucessão e 72,4% não apresentam uma sucessão bem definida para cargos na gestão e gerência das organizações (PRICEWATERHOUSECOOPERS, 2018). Não planejar a sucessão, pode ser, um dos fatores responsáveis, pelo fracasso de grande parte das empresas familiares no Brasil (RIBEIRO, 2009). Para garantir o sucesso das organizações o planejamento é o caminho certo, ajuda a reduzir conflitos internos, assegura que a empresa passe pelo processo de sucessão de forma tranquila, e assegura o sucesso e longevidade da empresa (COSTA *et al.*, 2015). Diante do exposto, o questionamento desse estudo será, quais são os maiores desafios das empresas familiares? Como elas enfrentam esses problemas no dia a dia? Possui planejamentos futuros, como a sucessão? Como fazem para se sobressair em um mercado competitivo como o nosso? Pretende-se com esse estudo, melhorar o ambiente interno das organizações, auxiliar na gestão e planejamento. Ressaltar a importância do planejamento, para o sucesso e longevidade da empresa.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa descritiva, nas empresas de comércio em geral, no município de Caputira-MG. Segundo Rampazzo, (2005, p.53) “pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis), sem manipula-los; estuda fatos e fenômenos do mundo físico e, especialmente, do mundo humano, sem a interferência do pesquisador”. A amostra será composta por empresas familiares, de comércio em geral, localizadas na região central de Caputira-MG, que aceitem participar da pesquisa assinando o termo de consentimento Livre e Esclarecido e preenchendo os questionários. O instrumento para coleta de dados será: questionário estruturado, segundo Prodanov; Freitas (2013, p.108) questionário “é uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito pelo informante (respondente). O questionário, numa pesquisa, é um instrumento ou programa de coleta de dados”. A coleta de dados será realizada no mês de setembro de 2020, posteriormente serão digitados os questionários no programa Microsoft Excel, e realizadas as análises estatísticas descritivas. Os resultados serão apresentados em forma de gráficos e tabelas.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Trata-se de uma pesquisa em andamento e os resultados parciais registram até o momento a realização do levantamento bibliográfico.

REFERÊNCIAS

BECKER, Ramiro. **Empresas Familiares**: Planejamento e sucessão empresarial. Rio de Janeiro: Bonecker, 2019.

COELHO, Fábio Ulhoa; FERES, Marcelo Andrade (Coords.). **Empresa Familiar: Estudo Jurídicos**. São Paulo: Saraiva, 2014.

COSTA, Lidiene Silva Pesker *et al.* De pai para filho: A sucessão em pequenas e médias empresas familiares. **Contabilidade, gestão e Governança**, Brasília, 2015, v. 18, n.1, p. 61-82, Jan./Abr. 2015.

CUNHA, Miguel Pina; CUNHA, Alexandre Dias da; REGO, Arménio; FERNANDES, Felipe S. **Como liderar empresas familiares**. Portugal: Lua de papel, 2017.

GILIOLI, Rosecler Maschio; ZANATTO, Tatiane. Os desafios da gestão em empresas familiares. **Empreendedorismo, Gestão e Negócios**. Caxias do Sul, v. 8, n. 8, Mar. 2019, p. 293-306.

MACEDO, José Ferreira de. **Sucessão na empresa familiar: Teoria e prática**. São Paulo: Nobel, 2009.

MATIAS, João Luis Nogueira; ROCHA, Maria Vital da. **Relações privadas, mercado e desenvolvimento no século XXI: Volume 1**. Fortaleza: Mucuripe, 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; Freitas Emani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2 ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

PWC – PricewaterhouseCoopers. **Empresas familiares e plano de sucessão**. 2018. Disponível em: <https://www.pwc.com.br/pt/sala-de-imprensa/artigos/empresas-familiares-e-plano-de-sucessao.html>. Acesso em 30 de Jun. 2020.

RAMPAZZO, Lino. **Metodologia Científica: Para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação**. 3 ed. São Paulo: Loyola, 2005.

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **No Brasil 90% das empresas são familiares**. 2005. Disponível em: <http://www.sebrae-sc.com.br/newart/default.asp?materia=10410>. Acesso em: 30 de Jun. 2020.

TESTON, Sayonara de Fátima; FILLIPIM, Eliane Salete. Perspectivas e desafios da preparação de sucessores para empresas familiares. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 5, p. 524-545, set./out. 2016.