

**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

JOSEMARY SANTOS DE AMORIM SINEDINO

INSTAURAÇÃO DE PROCESSO SUCESSÓRIO EM EMPRESAS FAMILIARES

NATAL/RN
2018.

JOSEMARY SANTOS DE AMORIM SINEDINO

INSTAURAÇÃO DE PROCESSO SUCESSÓRIO EM EMPRESAS FAMILIARES

Projeto de Pesquisa apresentado ao Centro Universitário do Rio Grande do Norte como requisito para obtenção de nota na disciplina de TCC.

Orientador: Prof.(a) MSc. **Ana Rosa Gouveia Sobral da Câmara**

**NATAL/RN
2018**

1 INTRODUÇÃO

O panorama econômico atual, a grande diversidade de novas necessidades mercadológicas e a falta de emprego tem levado os brasileiros a empreenderem mais, constituindo muitas vezes novas empresas de natureza familiar.

No Brasil, cerca de 90% dos empreendimentos são familiares. Estas empregam por volta de 60% da força de trabalho no país e exercem relevante importância econômica e social em vários países por gerarem emprego e renda a uma parcela significativa da população (LEITE, 2002 apud ANDRADE et al, 2005).

Empresas familiares são organizações peculiares que merecem ser discutidas teoricamente sob diferentes abordagens. Contudo, grande parte da literatura apontam os aspectos negativos da empresa familiar. Acredita-se que tal fato poderia estar associado a dificuldade do pesquisador acessar o interior dessas organizações e das famílias empresárias, visto o comportamento concentrado nos membros da família presentes na empresa com base no elemento confiança (ANDRADE, LIMA E GRZYBOVSKI 2005).

A empresa familiar é constituída muitas vezes embasadas em um sonho ou necessidade pessoal de seu fundador, porém na ausência deste, está ficando cada vez mais difícil o processo de transição da responsabilidade da instituição para um descendente. Nos casos em que alguém se dispõe a tocar a empresa adiante, o apreço financeiro é um dos maiores conflitos na família.

Diante do contexto apresentado o trabalho tem como problema de pesquisa: Qual a importância da instauração de um Processo Sucessório nas empresas familiares?

O trabalho apresenta ainda a seguinte estrutura, uma revisão da literatura, uma definição dos procedimentos metodológicos, cronograma de execução e referências.

2- OBJETIVOS

2.1 – Objetivo Geral

Identificar principais problemas na instauração do processo sucessório nas empresas familiares.

2.2 – Objetivos Específicos

- Analisar a instauração do Processo Sucessório nas empresas familiares;
- Identificar as etapas de implantação do Processo Sucessório numa empresa;
- Descrever as principais dificuldades encontradas na instauração do Processo Sucessório nas empresas familiares.

3 - JUSTIFICATIVA

A tendência dos filhos em seguir os passos do progenitor numa empresa familiar parece, nos tempos, atuais mais rara. No momento de passar o bastão da empresa a um herdeiro sucessor, se iniciam complicações no negócio. Se este momento é abreviado por alguma situação inesperada e indesejada, como uma doença incapacitante ou até o falecimento precoce do fundador, a complicação é ainda maior. Cabe primordialmente ao sucedido instaurar as regras da sua sucessão, planejando-a antes que seja obrigatória por forças maiores. Contudo, o que se observa é um elevado número de empreendedores que não atentam para a gravidade da falta do processo (FLORIANI E RODRIGUES, 2000).

Os filhos estão cada vez menos engajados em dar continuidade aos negócios da família ou até há disputa entre eles deixando o patriarca em situação de desconforto para fazer a escolha.

Isso evidencia a necessidade de um Processo Sucessório bem estruturado e justo para que herdeiros e fundador se sintam seguros nesta transição e a empresa siga sem impactos negativos em sua economia.

4- REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 Empresa Familiar

Não existe uma só definição para o que seja uma empresa familiar, mas os critérios mais utilizados para definir esta incluem, entre outros, que membros da família possuam um percentual de quotas, bem como poder de voto, poder sobre decisões estratégicas e exista o envolvimento de várias gerações da família na execução dos trabalhos da empresa (SHANKER & ASTRACHAN, 1996 apud MONTEIRO et al 2005).

4.2 Desafios da empresa familiar

Autores, como Lank (2003) e Grzeszczeszyn e Machado (2009) apud CANÇADO et al (2013), apontam algumas fraquezas que podem gerar insucesso das empresas familiares, como: jogos de poder, prevalecendo habilidade política ou o fato de ser da família em detrimento da capacidade; descapitalização - caixa da empresa misturado com finanças dos familiares; falta de sistemas de gestão, cultura familiar interferindo negativamente nos negócios e nas questões relacionadas à sucessão; inexistência de sucessor competente na família ou fora dela; e rivalidades familiares ou não aceitação do sucessor escolhido. Lank (2003) apud CANÇADO et al (2013), afirma que a sustentabilidade do negócio da empresa familiar depende da habilidade do planejamento do processo sucessório, focando-se tanto no sucessor quando no sucedido.

4.3 Processo Sucessório

De acordo com ESTOL e FERREIRA (2006), o processo sucessório acarreta o surgimento de novas lideranças que por vezes apresentam padrões simbólicos, crenças e valores distintos daqueles que até então vigoravam na organização, o que pode trazer mudanças no estilo de condução dos negócios, na estrutura da empresa e em sua cultura. Em outras palavras, as mudanças decorrentes do processo sucessório em empresas familiares provavelmente implicam transformações em sua cultura.

5- METODOLOGIA

Este trabalho será caracterizado pela pesquisa descritiva exploratória e caracteriza-se também como pesquisa bibliográfica. Segundo LIMA e MIOTO (2007), a pesquisa bibliográfica implica em um conjunto ordenado de procedimentos de busca por soluções, atento ao objeto de estudo, e que, por isso, não pode ser aleatório. Eles abordam que através da exposição de exemplos, construídos a partir de uma pesquisa dessa natureza, pretende-se chamar a atenção para as exigências que a escolha por esse tipo de procedimento apresenta ao pesquisador à medida que este constrói a busca por soluções ao objeto de estudo proposto.

6- CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO 2018

ETAPAS/ MESES	MAR	ABR	MAI O	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN
Escolha do tema				X							
Elaboração da problemática				X							
Confecção dos objetivos				X							
Pesquisa Bibliográfica					X						
Formulação da metodologia e cronograma					X						
Redação do projeto de pesquisa				X							
Revisão Bibliográfica					X						
Revisão e redação final					X						
Adequação as normas ABNT					X						
Entrega do Projeto de pesquisa					X						

REFERÊNCIAS

- 1 - ANDRADE, D. M. et al **Aplicabilidade do “Modelo dos Três Ciclos” em empresas familiares brasileiras: um estudo de caso.** REAd – Edição 47 Vol. 11 No. 5, set-out 2005.
- 2 - MONTEIRO, J. K. et al **Valores, ética e julgamento moral: um estudo exploratório em empresas familiares.** Psicol. Reflex. Crit. vol.18 no.2 Porto Alegre 2005.
- 3 – ESTOL, K. M. F. e FERREIRA, M. C. **O processo sucessório e a cultura organizacional em uma empresa familiar brasileira.** Rev. adm. contemp. vol.10 no.4 Curitiba Out./Dez. 2006.
- 4 – FLORIANI, O. P. e RODRIGUES, L. C. **Sucessão empresarial: Processo sucessório em empresas familiares.** ANAIS DO I EGEPE, p. 299-312, out./2000.
- 5 – CANÇADO, V. L. et al **Ciclo de vida, sucessão e processo de governança em uma Empresa familiar: um estudo de caso no Grupo Seculus.** REAd | Porto Alegre – Edição 75 - Nº 2 – maio/agosto 2013 – p. 485-516.
- 6 – LIMA, T. C. S. e MIOTO, R. C. T. **Procedimento Metodológicos na Construção do Conhecimento Científico: a pesquisa bibliográfica.** ReRev. Katál. Florianópolis v. 10 n. esp. p. 37-45 2007.
- 7 – ANDRADE, D. M. et al **Aplicabilidade do “Modelo dos Três Ciclos” em empresas familiares brasileiras: um estudo de caso.** REAd – Edição 47 Vol. 11 No. 5, set-out 2005.