



V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo

Relato de Caso

PROCESSO SUCESSÓRIO: TRANSIÇÃO DO CICLO DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES AGRÍCOLAS

AUTOR PRINCIPAL: Caroline Remor

CO-AUTORES:

ORIENTADOR: Ma. Carla Goergen

UNIVERSIDADE: Universidade de Passo Fundo

INTRODUÇÃO

As empresas familiares constituem uma considerável proporção do mercado brasileiro e apresentam aspectos únicos, como a sua origem, história e relações afetivas. A agricultura desempenha um papel fundamental no desenvolvimento do país, e é atravessada por distintos fatores que influenciam na sucessão das organizações ao longo das gerações. A escolha do tema para estudo se justifica pela representatividade da agricultura, o que repercute na primordialidade de futuros sucessores para o ramo, sendo este um assunto que vem aguçando transformações que poderão comprometer o futuro da empresa e dos integrantes da família. Com isso, este estudo teve como objetivo analisar o processo de sucessão familiar nas organizações do setor agrícola, considerando aspectos que emergem na transição do ciclo de vida e os distintos fatores que afetam a perspectiva da continuidade, como os fatores positivos e dificuldades do processo sucessório, bem como verificar os conflitos existentes nessas famílias.

DESENVOLVIMENTO:

A organização familiar é definida por Lodi (1993) como sendo uma sistematização empresarial que tem seu nascimento e sua história interligada a uma mesma família. É assentada em relações pessoais e laços afetivos entre familiares e funcionários, o que fornece comportamentos e decisões resultando em significados para o âmbito emocional dentro da organização. Lodi (1993) caracteriza o processo sucessório como



V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



um procedimento de transferência de poder e de capital entre a geração que na atualidade comanda e a que virá comandar. A continuidade das atividades nas propriedades rurais presume, como em quaisquer outros negócios familiares, a transferência do poder para as novas gerações (CALEGARI, 2016). O presente trabalho está fundamentado em uma pesquisa qualitativa, descritiva e exploratória. Participarão agricultores e seus possíveis sucessores. Os sujeitos concordaram em participar da pesquisa mediante a assinatura do TCLE. Foi utilizada a entrevista semiestruturada, aplicada com treze entrevistados. Após estas entrevistas gravadas, elas foram transcritas na íntegra e analisadas interpretativamente tendo como pano de fundo os conceitos elencados na revisão bibliográfica do presente estudo. Os resultados encontrados com o levantamento dos dados salientam que a organização familiar é efetivamente grandiosa, abrindo grandes oportunidades de crescimento e desenvolvimento de gestão familiar, com suas características próprias, como a origem, costumes e as relações familiares. Em relação ao processo de sucessão, pode-se afirmar que nestes casos, o processo de sucessão ocorreu, ou está ocorrendo de forma informal. De maneira geral, ainda não houve conflitos na escolha dos sucessores, e a intenção do herdeiro em assumir os negócios é visível. Aqui os critérios utilizados para a escolha dos sucessores estão relacionados com a sua formação profissional, suas habilidades técnicas, bem como o desejo dos sucessores em integrar-se a empresa da família. Quanto aos conflitos existentes nas famílias das organizações agrícolas, verificou-se que aparecem principalmente em relação a incompatibilidade de ideias dos sucessores e fundadores, mas foi revelado que há pouco conflito entre os herdeiros e fundadores. Essa dificuldade está ligada com as diferentes maneiras de gestão, percepções e estratégias que as duas gerações assumem para administrar a organização. Também, os fundadores focam mais na manutenção da conjuntura da organização, já os sucessores buscam as inovações e tecnologias. Referente aos fatores positivos na sucessão, nota-se que com a inserção dos herdeiros nos negócios familiares a empresa passou a ter mais inovação, criatividade, tecnologia e conhecimento científico. Com isso, tornou-se mais competitiva, ganhando mais espaço no mercado e podendo então expandir e profissionalizar mais o negócio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

De maneira geral, nota-se a relevância da delimitação dos papéis e cargos, onde a divisão é realizada pela aptidão. Percebe-se a importância pela busca constante por profissionalização. É essencial para as organizações a preparação para a sucessão, mesmo que não seja formal, e a elaboração de um plano para o desenvolvimento dos sucessores se faz necessário, amenizando assim conflitos e garantindo um melhor processo de sucessão.

REFERÊNCIAS



V SEMANA DO CONHECIMENTO

**CONSTRUINDO CONHECIMENTOS
PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES**

1 A 5 DE OUTUBRO DE 2018



CALEGARI, Juliana Alves. Empresa familiar e sucessão: o significado da sucessão para empresa familiar. 2016. 32 f. Monografia (Curso de Especialização em Psicologia - Ênfase em Psicologia Organizacional) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/147091/000998207.pdf?sequence=1>. Acesso em: out. 2017

LODI, J. B. O fortalecimento da empresa familiar. São Paulo: Pioneira, 1993

NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa): CAAE: 80866317.6.0000.5342

ANEXOS