

UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO: INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo () Relato de Experiência () Relato de Caso

DESAFIOS DA SUCESSÃO EM PEQUENA EMPRESA FAMILIAR: um estudo de caso na perspectiva da aprendizagem transgeracional

AUTOR PRINCIPAL: Beatriz Zandoná

CO-AUTORES:

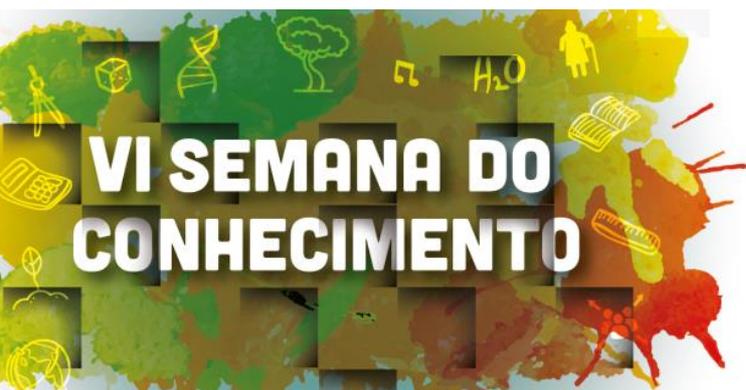
ORIENTADOR: Denize Grzybovski

UNIVERSIDADE: Universidade de Passo Fundo

INTRODUÇÃO

Aprendizagem transgeracional é tema que tem avançado no campo dos estudos das empresas familiares brasileiros desde a proposição original de Grzybovski (2007) e refere-se à transição de saberes por gerações da família proprietária. Para Argyris e Schon (1978), os saberes dos membros do grupo de trabalho são fonte de conhecimento organizacional. O objetivo deste estudo é compreender como a aprendizagem transgeracional vem ocorrendo em processo sucessório de empresa familiar, quando os sucessores não têm intenção de permanecer na empresa. Grzybovski (2007), uma vez que a conjuntura familiar contemporânea é composta por outras famílias, onde passa existir irmãos de afeto e parentesco por aliança Peixoto; Singly; Cichelli (2000), esses estão presentes também nas empresas familiares e acabam assumindo a sucessão no lugar dos herdeiros, descobrir como os predecessores buscam estratégias para manterem os herdeiros na empresa será debatido.

DESENVOLVIMENTO:



UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO: INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



A definição de família tradicional, constituída de pais e filhos, sofreu significativas mudanças desde a década de 1990 em vista de vários fatores, como: o fim do patriarcalismo, a inserção da mulher no mercado de trabalho, a inovação e as transformações tecnológicas que controlam a reprodução humana, o surgimento de movimentos feministas e a eliminação de todas as formas de poder ou opressão (ARIÈS, 1973; SINGLY; CICHELLI, 2000; GRZYBOVSKI; LIMA, 2004; MACHADO, 2005). Por conseguinte, a forma como as empresas familiares aprendem também se alterou (ROSCOE; VIEIRA; GRZYBOVSKI, 2015). A aprendizagem transgeracional é o resultado de um processo de aquisição, construção de saberes e informações que são passados pelos membros da família e válidos à gestão de empresas familiares (GRZYBOVSKI, 2007), pelo potencial de geração de capital social familiar (HERRERO, 2018). A presente pesquisa foi desenvolvida no nível exploratório pelo uso da estratégia estudo de caso único (YIN, 2005) e abordagem qualitativa dos dados (MINAYO, 2007), os quais foram coletados por meio de entrevista. Os sujeitos da pesquisa foram um dos proprietários fundadores e dois filhos sucessores. O caso foi selecionado entre as empresas familiares de Passo Fundo (RS), cujos critérios foram: fundação há mais de 25 anos, processo sucessório em transição. O Restaurante Alfa tem 33 anos de fundação, foi fundado por dois amigos e a esposa de um deles, os quais atuam como administradores do empreendimento até hoje, configurando-se numa empresa familiar na primeira geração em processo de transição geracional. Contudo, os membros da segunda geração não têm interesse em assumir a gestão do empreendimento. Uma das famílias proprietárias é formada pelo casal e três filhos. A filha mais velha (28 anos), nutricionista especialista em nutrição clínica, divide seu tempo de trabalho no restaurante da família e uma casa geriátrica. O segundo filho é um homem (22 anos) cursa graduação em educação física e faz estágio em uma academia, sem atividades na empresa da família. Por fim, a filha mais nova, adolescente (12 anos), é apenas estudante. A outra família é formada pelo casal e dois filhos. O filho mais velho (21 anos) cursa Direito e no tempo livre atua na empresa da família, enquanto seu irmão (9 anos) é apenas estudante. Os dados revelaram que o processo de aprendizagem ocorre no espaço do restaurante e é decorrente da experiência transmitida de pais para filhos, sobretudo de maneira informal. Os conteúdos são apreendidos pelos sucessores pela convivência familiar diária, cuja ênfase reside no desenvolvimento de habilidades individuais e na apreensão das rotinas organizacionais. O conteúdo técnico (preparação de sanduíches, por exemplo) é apreendido da mesma forma, transmitido pela mãe ao filho sucessor. Os conteúdos de gestão de estoques e do processo de compra, considerados dimensões críticas da



UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO: INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



gestão, é transmitido do pai para o filho homem, o que cria aproximação psíquica entre eles.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Os dados revelam que os filhos sucessores ainda não perceberam em nível de consciência de que já têm o conhecimento necessário para gerir o negócio da família. Essa aprendizagem ocorre pela memória e compartilhamento de conteúdos transgeracionais. Isso decorre da presença ostensiva dos pais e cerceamento da liberdade para tomar decisões gerenciais. Por conseguinte, os filhos anseiam por buscar conhecimentos em outras organizações, fora do empreendimento da família.

REFERÊNCIAS

- ARGYRIS, C. D.; SCHÖN, D. Organizational learning II: Theory, method, and practice. Massachusetts: AddisonWesley, 1996.
- ROSCOE, M. T.; VEIRA, A.; GRZYBOVSKI, D. Family social capital, transgenerational learning and transgenerational entrepreneurship. In: SHARMA, P. et al. Developing next generation leaders for transgenerational entrepreneurial family enterprises. Northampton: Edward Elgar, 2015. Capítulo 9.
- MINAYO, M. C. S. (Org.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Rio de Janeiro: Vozes, 2007.
- PEIXOTO, Clarice Ehlers; SINGLY, François De; CICCHELLI, Vincenzo. Família e individualização . 1 ed. FGV, 33-113-167 p. 2000.
- YIN, R. K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 3.ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa): Número da aprovação. SOMENTE TRABALHOS DE PESQUISA

ANEXOS

Aqui poderá ser apresentada **somente UMA página com anexos** (figuras e/ou tabelas), se necessário.



UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO: INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS

2 A 6 DE SETEMBRO/2019

