



O PROCESSO SUCESSÓRIO EM MICRO E PEQUENAS EMPRESAS FAMILIARES DE IJUÍ/RS¹

Vanessa Carmelina Toso², Enise Barth Teixeira³. UNIJUI

INTRODUÇÃO: A sucessão é um marco significativo no ciclo de vida da empresa familiar, pois implica a sua continuidade no mundo dos negócios. Devido à importância deste processo na organização familiar, o mesmo não pode acontecer da noite para o dia, deve existir, portanto, um planejamento nesse momento tão decisivo para a empresa, para o sucessor e para o sucedido. Neste sentido, esta pesquisa visa descrever e analisar o Processo Sucessório em Micro e Pequenos Empreendimentos de Base Familiar de Ijuí. **MATERIAL E MÉTODOS:** O estudo é do tipo qualitativo, exploratório e descritivo. Os procedimentos técnicos empregados foram pesquisas bibliográfica e de campo. A revisão teórica abordou os seguintes conceitos: Empreendedorismo, Empresa Familiar, Micro e Pequenas Empresas, e Processo Sucessório. Foram investigados 22 micro e pequenos empreendimentos que atuam nos setores comércio, serviços e indústria, situados em Ijuí/RS, os quais foram assistidos pelo Programa Extensão Empresarial (PEE), convênio Unijuí e Sedai. A técnica de coleta de dados utilizada foi a entrevista semi-estruturada, sendo os proprietários dos empreendimentos os principais sujeitos pesquisados. Os dados receberam tratamento quanti-qualitativo. **RESULTADOS:** As empresas investigadas caracterizam-se como: porte micro (95,45%) e pequeno (4,55%), constituição jurídica, firmas individuais (54,55%) e sociedades (45,45%), Em termos de segmento de atuação há uma representação de nove ramos: confecção-têxtil, metal-mecânico, saúde, informática-foto-eletrônica, químico (recicladora), construção-civil, produtos eletrônicos, alimentício e moveleiro. Os empresários pesquisados, em relação ao sexo são 45,45% homens e 54,55% mulheres, quanto à escolaridade 45,45% possuem o ensino superior completo, 18,18% o superior incompleto, 22,72% o ensino médio completo, 9,09% o médio incompleto e 4,56% o ensino fundamental incompleto e em termos de faixa etária, a maioria (72,72%) tem mais de 40 anos. Em relação à gestão, verificou-se um predomínio de empresas “da família” (o comando ainda está com o fundador), somente 13,63% das empresas pesquisadas declaram-se como “empresas familiares” (em que a direção já está na mão da segunda geração dos descendentes). Este dado justifica-se pelo fato das MPEs terem pouco tempo de atividades, sendo que em média as empresas dos setores comércio e serviços possuem 17 (dezessete) anos e as indústrias 12 (doze) anos. Na medida em que a atenção maior dos empresários é na dinâmica gerencial, a questão da sucessão não vem se constituindo numa preocupação nestas empresas. Sobre a continuidade de seus negócios, alguns dos empresários manifestaram a vontade de que seus filhos tomassem conta da empresa futuramente, porém a maioria ainda não possui um planejamento para que ocorra a transição de poder e capital entre a geração que atualmente dirige e a que virá a dirigir. Outros empresários pensam em vender ou fechar o negócio, pois seus filhos pretendem seguir profissões que se distanciam do segmento empresarial. Uma das empresas que já passou por um processo sucessório, que atua no ramo de construção-civil, o fez devido uma situação inesperada, no caso o falecimento do fundador, cabendo então a esposa assumir a responsabilidade pela continuidade dos negócios. **CONCLUSÃO:** Embora o processo sucessório seja uma questão relevante nas empresas familiares, nas micro e pequenas a “passagem do bastão” ainda é tratado de forma incipiente.



CT&I e SOCIEDADE

XVIII SEMINÁRIO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA
XV JORNADA DE PESQUISA
XI JORNADA DE EXTENSÃO

4 a 8 de OUTUBRO de 2010



Esse procedimento passa a ocupar uma atenção maior na medida em que estiver contemplado nas políticas e estratégias organizacionais, numa perspectiva gradual, que se concretiza a médio e longo prazo. O planejamento da sucessão na empresa familiar, portanto, deve acontecer a fim de que esse possa auxiliar durante a transferência de poder, propiciando as pessoas envolvidas nesse processo às melhores condições para o enfrentamento da mudança organizacional.

¹ Projeto de Pesquisa Realizado no DEAd/Unijuí.

² Bolsista PIBIC/Unijuí. Acadêmica do curso de Administração.

³ Professora e Pesquisadora do Mestrado em Desenvolvimento da Unijuí. Administradora e Doutora em Engenharia de Produção.