

GOVERNANÇA EM EMPRESAS FAMILIARES: COMUNICAÇÃO E TRANSFORMAÇÃO CULTURAL NOS PROCESSOS DE GOVERNANÇA

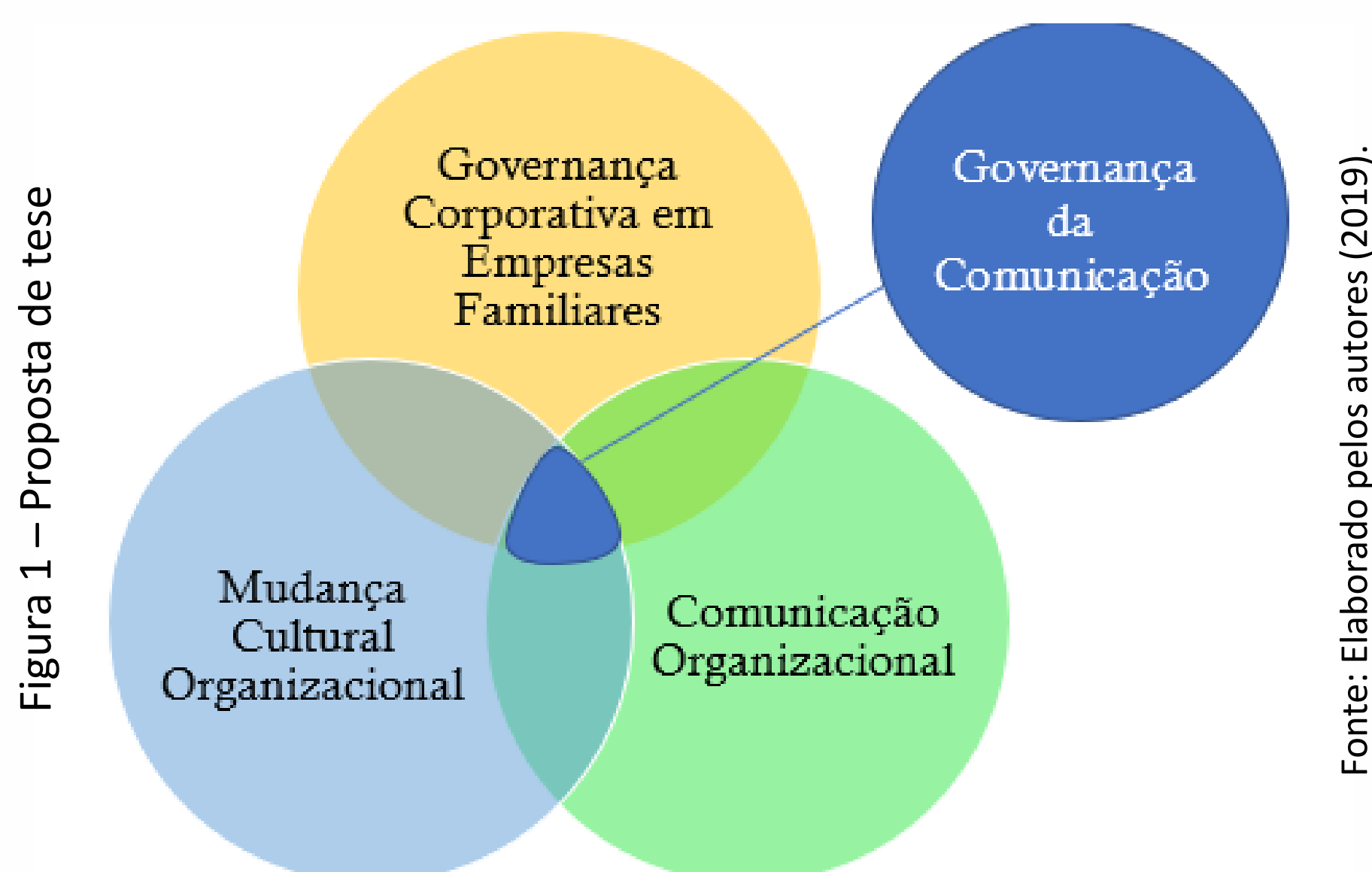
PIBIC CNPQ

Autores: Carla Simone Gilioli, Mayara Pires Zanotto, Ana Cristina Fachinelli (Co-orientadora), Fabiano Larentis (Orientador)

Introdução | Objetivo

A comunicação é um processo que não pode ser considerado apenas como o ato de emitir e receber mensagens, em razão da complexidade da mente humana sustentar o processo. A comunicação organizacional constitui uma área vital nas empresas, que abrange o diálogo com os públicos internos e externos da organização. A Governança Corporativa pode ser descrita como os mecanismos ou princípios que governam o processo decisório dentro de uma empresa. Nesse contexto, os elementos presentes em uma empresa familiar podem ser determinantes de seu sucesso, e são características dificilmente presentes em outros tipos de empresa. A cultura e o afeto presentes em uma empresa familiar, aliados ao trabalho, persistência, tolerância e confiança, quando canalizados, podem tornar a empresa mais forte e robusta.

O objetivo proposto consiste em propor um modelo de governança da comunicação organizacional que considere as mudanças culturais organizacionais provenientes de processos sucessórios em empresas familiares. A proposta de tese é encontrar a intersecção teórica e prática, demonstrada na Figura 1.



Metodologia

Para atender ao objetivo geral, que consiste em propor um modelo de governança da comunicação organizacional que considere as mudanças culturais organizacionais provenientes de processos sucessórios em empresas familiares, este estudo se caracteriza como de natureza aplicada e abordagem mista. Na lógica de uma pesquisa-ação, a pesquisa está ocorrendo em um grupo de empresas com sede no Rio Grande do Sul. A primeira etapa se caracteriza como qualitativa e está sendo viabilizada por meio de entrevistas semi-estruturadas, aplicadas aos níveis de conselho, diretorias, gerências e supervisores, bem como observação participante às rotinas de trabalho, reuniões e treinamentos e reuniões provocadas para observar tais elementos.

Em relação a isso, de julho de 2018 a julho de 2019 ocorreram 60 entrevistas e 30 momentos de observação. Resultados preliminares apontam para uma comunicação caracterizada como informativa, onde há incerteza sobre as informações que podem ser cascadeadas nos níveis hierárquicos, sendo que esta ausência de clareza perpassa os diversos cargos.

Resultados preliminares

Por tratar-se de um estudo em andamento, os resultados expressos são de caráter preliminar. A Governança Corporativa, embora seja reconhecida como prática, por boa parte dos entrevistados, ainda não é algo orgânico na organização, visto que o aspecto mais reconhecido incide no processo sucessório. A questão da profissionalização da organização é vista como um movimento necessário, contudo, não aparece associado às práticas de Governança. O processo de Governança Familiar, embora tenha sido o *start* deste processo, não se mostra amadurecido ao longo dos anos, fazendo como que o processo na família empresária tenha precisado retomar alguns pontos quando o movimento se intensificou, o que evidencia o processo de mudança cultural pelo qual a empresa está passando.

Referências

- BLOK, M. **Compliance e Governança Corporativa**: atualizado de acordo com a Lei Anticorrupção (Lei 12.846) e Decreto-Lei 8.421/2015. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2017.
- BORNHOLDT, W. **Governança na empresa familiar**: implementação e prática. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- BORNHOLDT, W. **Governança nas empresas de controle familiar**: o que é preciso saber e fazer. Gramado: Edelbra, 2014.
- BRADFORD, S. C. Sources on specific subjects. **Engineering**, v. 37, n. 1, p. 85-86, 1934.
- CARDOSO, O. D. O. Comunicação empresarial versus comunicação organizacional: novos desafios teóricos. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 6, p. 1123-1144, 2016.
- CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional**: a dinâmica do sucesso das. 3. ed. São Paulo: Manole, 2014.
- DONNELLEY, R. G. A empresa familiar. **Revista de Administração de Empresas**, v. 7, n. 23, p. 161-198, 1967.
- GERSIK, K. E. et al. **De geração para geração**: ciclos de vida da empresa familiar. São Paulo: Negócio Editora, 1997.
- GRZYBOVSKI, D.; TEDESCO, J. C. Empresa Familiar x Competitividade: tendências e racionalidades em conflito. **Teoria e Evidência Econômica**, v. 6, n. 11, p. 37-68, 1998.
- GUMMESSON, E. **Qualitative methods in Management Research**. Califórnia: Sage Publications, 2000.
- LACOMBE, F. **Recursos humanos**: princípios e tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- LODI, J. B. **A empresa familiar**. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1998.
- MARTINS, A. et al. Empresa familiar e as dificuldades enfrentadas pelos membros da terceira geração. **Revista de Ciências da Administração**, v. 10, n. 22, p. 30-54, 2008.
- OLIVEIRA, D. D. P. R. D. **Empresa familiar**: como fortalecer o empreendimento e otimizar o processo sucessório. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- PATIAS, T. Z. **A governança no arranjo produtivo local metal-mecânico automotivo da Serra Gaúcha**. Universidade de Caxias do Sul. Caxias do Sul, p. 109. 2008.
- SHLEIFER, A.; VISHNY, R. W. A Survey of Corporate Governance, v. 52, n. 2, p. 737-783, 1997.
- THIOLLENT, M. **Metodologia da pesquisa-ação**. São Paulo: Cortez, 2003.
- TONDO, C. **Desenvolvendo a empresa familiar e a família empresária**. 2. ed. São Paulo: Sulina, 2014.
- WEB OF SCIENCE. Web of Science, 2019. Disponível em: <<https://clarivate.com/products/web-of-science/>>. Acesso em: 22 jun. 2019.
- WERNER, R. A. **Família & Negócio**: um caminho para o sucesso. São Paulo: Manole, 2004.