



Renata Barbieri Coutinho

**Expectativas e Questionamentos dos
Sucessores ou Membros da Família
que Trabalham na Empresa Familiar**

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração da PUC-Rio como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração

Orientador: Prof. José Roberto Gomes da Silva

Rio de Janeiro

Maio de 2008



Renata Barbieri Coutinho

**Expectativas e Questionamentos dos
Sucessores ou Membros da Família
que Trabalham na Empresa Familiar**

Dissertação apresentada como requisito parcial para
obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-
graduação em Administração da PUC-Rio. Aprovada
pela Comissão Examinadora abaixo assinada.

Prof. José Roberto Gomes da Silva

Orientador

Departamento de Administração, PUC-Rio

Prof^a. Carla Francisca Bottino-Antonaccio

Departamento de Administração, PUC-Rio

Prof^a. Maria Teresa Correia Coutinho

FACC-UFRJ

Prof. Nizar Messari

Vice-Decano de Pós-Graduação do CCS

Rio de Janeiro, 27 de maio de 2008

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da universidade, da autora e do orientador.

Renata Barbieri Coutinho

Ficha Catalográfica

Coutinho, Renata Barbieri

Expectativas e questionamentos dos sucessores ou membros da família que trabalham na empresa familiar / Renata Barbieri Coutinho ; orientador: José Roberto Gomes da Silva. – 2008.

132 f. : il. ; 30 cm

Dissertação (Mestrado em Administração)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

Inclui bibliografia

1. Administração – Teses. 2. Empresa familiar. 3. Identidade. 4. Comprometimento. 5. Contato psicológico. 6. Carreira. I. Silva, José Roberto Gomes da. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Administração. III. Título.

CDD:658

Ao Felipe pelo companheirismo, amizade e grande apoio. Aos meus queridos pais e irmãos. Ao meu filho Rafael pelos momentos em que estive distante.

Agradecimentos

Ao meu orientador professor José Roberto pela paciência, dedicação e incentivo durante todo o curso e ao logo deste trabalho.

Aos professores da PUC que me ajudaram e me acompanharam durante todo o curso.

Aos entrevistados da pesquisa, que muito contribuíram para a realização deste estudo.

Aos queridos amigos e colegas de curso que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho.

Resumo

Coutinho, Renata Barbieri; Silva, José Roberto Gomes da. **Expectativas e Questionamentos dos Sucessores ou Membros da Família que Trabalham na Empresa Familiar** Rio de Janeiro, 2008. 132p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

O presente estudo busca identificar questionamentos, expectativas e dilemas enfrentados por indivíduos que trabalham nas empresas de propriedade de suas famílias, no que diz respeito às suas identidades sociais, ao seu contrato psicológico com a empresa e às suas relações com os familiares. Trata-se de uma abordagem que tenta privilegiar o foco sobre aspectos relativos à subjetividade dos indivíduos, e não sobre as características das empresas familiares ou dos comportamentos esperados dos membros envolvidos na gestão, como costuma ser usual na maioria dos estudos voltados para esse tipo de organização. Tópicos gerais da administração, como no caso comportamento organizacional, muitas vezes, também não levam em conta as características profundas e específicas que tais empresas possuem. A relação profissional tão intimamente ligada às relações familiares traz questões bastante complexas ao ambiente organizacional. Sob uma abordagem qualitativa, a pesquisa descritiva e explicativa foi baseada em entrevistas com 18 profissionais (herdeiros e gestores) que trabalham na empresa de suas famílias na cidade do Rio de Janeiro. A amostra concentrou-se em pessoas a partir da segunda geração que ocupam cargos gerenciais ou de diretoria. Os resultados apontam para uma forte influência da família e da sua condição de “filho do dono” sobre a identidade social do herdeiro, o qual utiliza, muitas vezes, seu pai - antigo sucessor ou fundador - como referência de comportamento. Os profissionais que escolheram trabalhar na empresa da família de maneira mais livre e racional tendem a se sentir mais satisfeitos com sua trajetória de carreira. Além disto, seu comprometimento com o trabalho parece ser consequência do comprometimento com sua própria família. O relacionamento com familiares, assim como sua satisfação no trabalho influenciam o contrato psicológico com a empresa da família.

Palavras-chave

Empresa familiar; identidade; comprometimento; contrato psicológico; carreira.

Abstract

Coutinho, Renata Barbieri; Silva, José Roberto Gomes da (Advisor).. **Expectations and Inquiries of Successors or Family Members Working at the Family Firm.** Rio de Janeiro, 2008. 132p. MSc. Dissertation - Departamento de Administração. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Through a qualitative research approach, this study examines the diverse issues faced by individuals that work at family-owned businesses. The research investigates their social identity, their psychological contract with the company and their family relationships. Unlike other family business studies which detail expected managerial behavior, this research is focused on the subjectivity of individuals. Business management topics like organizational behavior often do not consider the profound and specific characteristics of family firms. The mixed professional and family relationships bring complex issues to the company atmosphere. The foundation of the research is based on eighteen interviews with professionals who work at family-owned firms in Rio de Janeiro. The sample was concentrated on second and third generation members working at the executive level. The results indicate a strong family influence on the individual social identity. Being "the owner's son", the individual usually takes their father (previous successor or founder) as a behavior reference. Choosing to work at the family firm in a free and rational way tends to make the professionals feel more satisfied with their career development. Their commitment to work seems to be a consequence of their commitment to family. The family relationships, as well as their work satisfaction, influence their psychological contract with the family firm.

Keywords

Family firms; identity; commitment; psychological contract; career development.

Sumário

1. Descrição do Problema	13
1.1. Introdução	13
1.2. Objetivos do Estudo	18
1.3. Relevância do Estudo	19
1.4. Delimitação do Estudo	20
1.5. Estrutura da Dissertação	22
2. Empresas Familiares	23
2.1. Empresas Familiares como Sistemas	23
2.2. O Modelo Tridimensional de Desenvolvimento	26
2.2.1. A Dimensão de Desenvolvimento da Propriedade	27
2.2.2. A Dimensão de Desenvolvimento da Família	30
2.2.2.1. Jovem Família Empresária	31
2.2.2.2. Entrada na Empresa	33
2.2.2.3. Trabalho Conjunto	35
2.2.2.4. Passagem do Bastão	37
2.2.3. A Dimensão de Desenvolvimento da Empresa	40
2.3. Tipologia das Empresas Familiares	41
3. A Relação dos Indivíduos com as Organizações	45
3.1. Contrato Psicológico	45
3.1.1. O Novo e o Antigo Contrato Psicológico	45
3.1.2. O Conceito de Contrato Psicológico	46
3.1.3. Violação do Contrato Psicológico	50
3.2. Comprometimento	52
3.3. Identidade Social	54
3.3.1. Individualização e Socialização	51
3.3.2. A Construção da Identidade Através da Narrativa	59
4. Metodologia	61
4.1. Tipo de Pesquisa	61
4.2. Seleção de Sujeitos	61
4.3. Coleta de Dados	62
4.4. Tratamento dos Dados	68
4.5. Limitações do Método	68
5. As Expectativas Profissionais	70
5.1. Carreira Profissional, Escolhas e Projetos de Vida	70
5.1.1. Trabalhar na Empresa da Família: Escolha pessoal, missão ou Predestinação?	71
5.1.2. A Alternativa de Viver outras Experiências Profissionais	74
5.1.3. Vantagens e Desvantagens de se Trabalhar na Empresa da Família	80
5.1.4. Projetos Futuros de Vida	85

5.2. Referências para Avaliação do seu Sucesso Profissional e de Sentimento de Realização	87
5.2.1. O Resultado Financeiro e o Reconhecimento de Terceiros	87
5.2.2. A Conquista do Respeito Profissional	91
5.2.3. O Estereotipo da Empresa Familiar como Referência	94
5.2.4. O Reconhecimento Público	96
6. As Influências sobre Identidade e Comprometimento	98
6.1. Aspectos que Influenciam a Identidade	98
6.1.1. A Necessidade de Individualização	99
6.1.2. A Mistura de Papéis e a Relação com a Família	101
6.1.3. A Idéia de Sucessão e o Primogênito	107
6.1.4. A Questão do Gênero	109
6.1.5. A Relação com Outros Funcionários de Empresa	110
6.2. Comprometimento do Herdeiros-gestores da Empresa Familiar	115
7. Conclusões	122
8. Referências Bibliográficas	127

Lista de figuras

Figura 1 – Modelo dos Três Círculos Representativo da Problemática da Empresa Familiar	25
Figura 2 – Modelo Tridimensional de Desenvolvimento	27
Figura 3 – Tipologias da Empresa Familiar	43
Figura 4 – Contrato Psicológico	49

Lista de tabelas

Tabela 1 – Características Gerais dos Entrevistados e de Suas Empresas	63
Tabela 2 – Experiência e Status dos Entrevistados	65
Tabela 3 – Forma de Atuação dos Entrevistados	66