

## AS EMPRESAS FAMILIARES E OS DESAFIOS À INOVAÇÃO

Na verdade, o nascimento de empresas familiares e o desenvolvimento de empreendedorismo estão intrinsecamente ligados. A grande maioria dos negócios nascem individuais ou familiares.

Um estudo realizado pelo SEBRAE em 2017 afirma que nas Empresas de Pequeno Porte – EPP e Microempresas – ME cerca de 52% possuem sócios ou colaboradores familiares. O estudo mostra, ainda, concentrações relevantes de sócios ou colaboradores familiares se levarmos em conta as empresas nos seus respectivos setores de atuação. Assim, foi constatado que 39% das indústrias, 38% das empresas comerciais e 35% das empresas de serviços são empresas com características familiares.

De fato, os indicadores mundiais demonstram que a maioria das empresas constituídas no mundo possuem características familiares, quer por terem origem em um negócio familiar, já terem passado por mais de uma geração, por terem familiares na sua composição societária e/ou administração dos negócios, ou ainda por serem consideradas o verdadeiro patrimônio de seus proprietários e sujeitas a perpetuidade e sucessão. E não é diferente no Brasil.

Apesar das empresas familiares ganharem, no mais das vezes injustamente, a pecha de não profissionalizadas, por terem na decisão dos seus proprietários a palavra final quanto à sua gestão, a verdade é que temos inúmeros casos de sucesso e perpetuidade de negócios familiares.

A PWC, em sua última Pesquisa Global de Empresas Familiares realizada em 2016, constatou que 64% das empresas familiares mundiais pesquisadas apresentaram lucros naquele ano, sendo que 85% das empresas acreditavam que apresentariam resultados positivos nos próximos 5 anos da pesquisa.

Mas é fato que as empresas familiares, por suas características, possuem desafios específicos que sempre merecem ser destacados. Ainda nos baseando no estudo da PWC apenas 19% das empresas familiares brasileiras possuem um plano de sucessão implementado ou estruturado.

Esse aspecto é de extrema relevância, ainda mais quando parte dos membros da família trabalham no negócio e outros não.

Além da sucessão, para 81% dos entrevistados de empresas familiares brasileiras, inovar é uma meta importante ou muito importante de uma gestão estratégica, mas a inovação efetiva, além dos aspectos específicos de cada área de atuação encontra, no capital e nos talentos um ponto de congruência.

No que se refere ao capital, as empresas familiares ficam bem posicionadas, pois possuem nos seus fundadores e sucessores a prioridade de destino de alocação de investimentos, sendo que 71% dos entrevistados que desejam crescer agressivamente apontam empregar recursos próprios em seus projetos.

Mas as empresas familiares necessitam, também, atrair e reter talentos para além de seus membros familiares, de forma a poder se posicionar em condições de igualdade as demais empresas no que se refere a inovar. Para tanto, além dos aspectos remuneratórios, as empresas familiares devem ofertar aos seus colaboradores-chave a possibilidade de ascensão na empresa, sem que sua característica familiar seja considerada um empecilho ou um fator inibidor.

Portanto, além dos desafios à inovação comuns a toda organização, as empresas familiares devem fazer de suas características um diferencial positivo, pela rapidez de suas decisões, pela priorização de seus sócios na alocação de recursos em projetos de inovação e no profundo conhecimento dos gestores dos negócios de suas empresas, buscando mitigar aquilo que poderia ser considerado empecilhos, como a atratividade e manutenção de talentos.

Osmar Marsilli Junior