



Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS)
Curso de Administração

GESTÃO DE PESSOAS EM EMPRESAS FAMILIARES
PEOPLE MANAGEMENT IN FAMILY COMPANIES

Guilherme Vinícius Dutra Alves Peixoto¹

Fabrcia Faleiros Pimenta²

RESUMO

No Brasil e no mundo, evidencia-se a crescente importância das empresas familiares, seja para geração de empregos, seja para contribuição no crescimento do PIB e outros. Em virtude desse crescimento, é necessário entender o clima organizacional dentro dessas companhias, buscando compreender o pensamento dos funcionários, por meio de uma boa gestão de pessoas, para que o resultado seja cada vez mais exponencial. Este trabalho tem como objetivo obter a percepção dos colaboradores de uma instituição, localizada no Distrito Federal, sobre o parentesco de funcionários dentro da organização. A amostra é composta por 17 trabalhadores não-familiares respondentes de um questionário estruturado e aplicado via Google Formulário. A conclusão aferida à luz da teoria aplicada foi a de que os colaboradores não acreditam que há desvantagens e desvalorização do trabalhador por não ser membro familiar e que a corporação trabalha e envolve todo seu *staff* para realização de suas metas organizacionais.

Palavras-chave: empresa familiar; gestão de pessoas; clima organizacional.

¹ Aluno(a) Guilherme Vinícius Dutra Alves Peixoto do curso de Administração. Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso.

E-mail: guilherme.peixoto@sempreceub.com

² Professora Fabrcia Faleiros Pimenta, orientadora do curso de Administração. Possui pós-doutoramento em Educação e Tecnologias. É Doutora em História Política, Mestre em Ciência Política, Bacharel em Direito, Licenciada em Pedagogia e graduada em Gestão Pública. É Especialista em Planejamento, Implementação e Gestão de Cursos a Distância, em Educação a Distância e em Desenho Instrucional para EAD Virtual. Atualmente é docente no Centro Universitário de Brasília. E-mail: fabrcia.pimenta@ceub.edu.br.

ABSTRACT

In Brazil and in the world, the growing importance of family businesses is becoming more and more present. Be it for job creation, for contribution to GDP growth, among others. Due to this growth, it is necessary to understand more and more about the organizational climate within these companies, seeking to understand the thinking of employees using good people management so that the result is increasingly exponential. This work aims to obtain the perception of employees of an institution located in the Federal District, about the kinship of employees within the organization. The sample is composed of 17 non-family workers who responded to a structured questionnaire applied via Google Form. The conclusion reached in the light of the applied theory was that employees do not believe that there are disadvantages and devaluation of the worker for not being a family member and that the corporation works and involves all its staff to achieve its organizational goals.

Keywords: family business; people management; organizational Climate.

1 INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade, há discussões complexas sobre gestão. Alcançando esses debates, o tema abordado neste trabalho diz respeito à área de gestão de pessoas, mais precisamente em uma organização familiar do Distrito Federal, a qual possui 25 anos de mercado e é pioneira no nicho de shows e eventos, com locação de grupos-geradores.

Este estudo de caso tem como objetivo responder à seguinte problemática: “Qual a percepção dos colaboradores em uma organização familiar da Região Administrativa de Samambaia/DF sobre o parentesco de funcionários nesta empresa?”

Para tanto, o objetivo geral deste trabalho é compreender a visão dos colaboradores dentro de uma empresa familiar em relação aos funcionários com grau de parentesco em seu quadro de *staff*. Acerca dos objetivos específicos, busca compreender a definição de empresa familiar, além de perceber, a partir das coletas de dados *in loco*, se há ou não influência do parentesco dentro das organizações familiares e, por último, analisar os dados coletados, discutindo-os à luz da teoria mapeada para essa pesquisa.

Trata-se de coletar a percepção de colaboradores sobre parentescos na organização analisada, visando entender o fenômeno social e obter dados mais ricos de conteúdo, optando, assim, pela metodologia qualitativa, e como instrumento para coleta de dados o Google Formulário. Esse formulário será direcionado para todos os colaboradores que não tenham vínculo familiar direto ou indireto dentro da organização proposta.

As inter-relações em ambientes profissionais são de extrema importância para o sucesso nas organizações. Desse modo, o intuito, no âmbito gerencial e social deste trabalho, é entender se há ou não influência em equipes que possuem gestores com subordinados e parentesco direto. Os resultados adquiridos e as discussões realizadas podem contribuir para o acadêmico na área de administração,

corroborando o conhecimento adquirido no âmbito de gestão de pessoas em meio a empresas familiares.

Dessa forma, a seguir, serão apresentados os principais embasamentos teóricos que fundamentam e dão sustentação para esta pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para que sejam entendidos todos os conceitos aqui apresentados, é de suma importância que seja adquirido o conhecimento sobre termos e definições que serão corroborados nesta pesquisa. Este tópico visa a elucidar a compreensão de grandes autores acerca dos temas tratados e abordar as ideias para que a pesquisa seja justificada.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

A administração assume o papel de estabelecer a filosofia de uma dada organização, visto que proporciona uma conotação sistêmica sobre a empresa considerada, baseada nos objetivos ou metas, e atendendo a função de garantir o modo de coordenar as atividades e a obtenção dos resultados pela ação em conjunto da equipe gestora e o total de colaboradores da organização (MACHADO; FISCHER, 2017).

Na visão do mesmo autor, uma empresa plenamente constituída deve ter um conjunto de trabalhadores qualificados dos mais diversos setores, para que trabalhem em prol de uma mesma missão organizacional. Completando a ideia do autor, trabalhada no parágrafo acima, o desafio da equipe de administração é encontrar um modo de envolvimento de todo o quadro de colaboradores da empresa, no sentido da busca em conjunto das consideradas metas. Porém, para tal, é necessária uma pertinente ação de liderança, associada ao planejar, organizar e controlar as operações necessárias para atingir os resultados buscados (MACHADO; FISCHER, 2017).

Com base em Dias (2017), pode-se dizer que a gestão de pessoas tem por objetivo o desenvolvimento das empresas, visto que a base de toda e qualquer organização são as relações interpessoais. Apesar de todas as dificuldades observadas nesse processo, e se todas as variáveis vinculadas à Administração científica forem implementadas, haverá uma grande possibilidade de obtenção de êxito nessa tarefa, devendo a equipe de gestão atentar para o cabal cumprimento do plano de metas previamente proposto.

Por este trabalho ter o enfoque em colaboradores não familiares dentro de uma empresa familiar, a importância da atenção sobre esses funcionários é consideravelmente relevante. O trabalho de Klein (2000) afirma que os CNF (colaboradores não familiares) podem sentir-se motivados, num primeiro momento, ao se sentirem úteis e importantes em cargos de treinadores, conselheiros, *mentoring*, e ao saberem que, por terem um conhecimento mais idiossincrático da organização, caso a oportunidade surja, poderão ser eles os futuros líderes.

Após essa perspectiva, também sabemos que para ser considerada uma equipe, deve haver um elemento que una as pessoas e fortaleça a identidade comum, sejam elas próximas ou não, sendo o elemento CNF ou CF (colaboradores familiares). Assim, o grande papel da liderança é estabelecer um vínculo, como denominador comum entre todos. Em tal caso, segundo Ribeiro (2017), liderança pode ser entendida como a capacidade de facilitar a contribuição dos talentos individuais para o cumprimento da missão organizacional, ou seja, promover a convergência de esforços.

Então, conclui-se, segundo Gil (2017), que gerir pessoas é uma tarefa bastante complexa, pois o comportamento das pessoas é influenciado por fatores socioculturais, psicológicos e situacionais, em que o gestor deve ter habilidades para gerir toda essa complexidade.

Percebe-se a complexidade, porém constata-se também que algumas das variáveis que estão diretamente ligadas a ela podem ser trabalhadas para se alcançar o que se deseja da organização (MACHADO; FISCHER, 2017).

Silva (2019) desenvolve a ideia de que, em um ambiente de negócios, é preciso entender que liderar pessoas não se trata de ditar apenas ideias ou normas. Mais do que isso, deve o líder cultivar o profissionalismo, atuando de forma pontual, coordenada e justa junto aos liderados, de modo a entregar decisões sobre as tarefas a serem desempenhadas, orientando a equipe de forma a obter desta um bom desempenho, que irá impactar positivamente os resultados organizacionais.

Desse modo, a gestão de pessoas busca justamente transformar todo o esforço individual isolado em esforço coletivo, ajustando a liderança e seus colaboradores de forma sinérgica, para que os funcionários trabalhem em conjunto, em benefício dos interesses corporativos que acompanham um clima organizacional de ponta.

2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

As empresas buscam o sucesso e a excelência e, para o alcance dessas metas, é necessário acrescentar um importante componente em sua estrutura funcional, a Gestão do Clima Organizacional, ou seja, as empresas precisarão administrar as variáveis que dão sustentação ao clima organizacional positivo. Segundo Freitas (2013), o clima organizacional é o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação

dos funcionários de uma empresa, em um dado momento; e, sem um bom relacionamento interno, o sucesso e a excelência podem ficar mais distantes.

Lacombe (2005) considera que o clima organizacional reflete o grau de satisfação do pessoal com o ambiente interno e a qualidade do ambiente de trabalho percebida pelas pessoas da empresa. Isso de fato soma-se às ideias mais atuais de Vergara (2012), o qual explicita que, quando há um clima organizacional capaz de alcançar a satisfação dos seus colaboradores e de levá-los a comportamentos em prol dos objetivos da empresa, conseqüentemente, existirá um clima bom que refletirá no aumento da eficácia da organização.

Ainda sobre o clima organizacional, Lacombe analisa como uma variável compreensiva que influi direta e fortemente nos resultados de qualidade, produtividade e desenvolvimento das organizações. Portanto, para que o clima organizacional seja positivo, deve-se atuar firmemente nas questões que influenciam e comprometem a motivação, o interesse, o envolvimento, a participação e o desempenho dos funcionários (LACOMBE, 2005).

Segundo Chiavenato (2005), o clima organizacional está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes. Quando há elevada motivação entre os membros, o clima organizacional se eleva e traduz-se em relações de satisfação, animação, interesse, colaboração irrestrita etc.

O conceito de clima organizacional para Dutra (2016) traduz a influência ambiental sobre a motivação e satisfação dos participantes, de como as decisões são tomadas e com que eficácia as atividades são coordenadas e, então, comunicadas.

Na visão de Chiavenato (2005, p. 103), o conceito de Clima Organizacional traduz a influência ambiental sobre a motivação dos participantes, podendo ser descrito como a qualidade ou característica do ambiente organizacional que é percebida ou conhecida pelos membros da organização e que influencia seu comportamento.

Fazendo um paralelo com a proposta de Chiavenato, o clima organizacional está relacionado a algumas dimensões que envolvem especificamente o procedimento motivacional da equipe. Uma delas seria a estrutura da organização, que afeta o sentimento das pessoas quando ela está voltada para as restrições em relação ao trabalho, como regras excessivas, regulamentos e procedimentos.

Para Menezes e Gomes (2010), define-se clima organizacional como sendo as impressões gerais, ou percepções dos empregados em relação ao seu ambiente de trabalho; embora nem todos os indivíduos tenham a mesma opinião. Por não terem a mesma percepção, o clima reflete o comportamento organizacional, seus valores ou atitudes que afetam a maneira pela qual as pessoas ou grupos se relacionam no ambiente de trabalho.

Na definição de Coda (2013), o clima organizacional é o indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como políticas de RH, modelo de gestão,

missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e identificação com a empresa.

Trazendo a ideia de Chiavenato (2004, p. 106),

Clima organizacional constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica e característica que existe em cada organização. O clima organizacional é o ambiente humano dentro do qual as pessoas de uma organização fazem o trabalho. Constitui a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da empresa e que influencia o seu comportamento.

Desse modo, para Luz (2009) o clima organizacional, portanto, é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e que influencia poderosamente o seu comportamento.

Pode-se dizer que o clima organizacional, então, é satisfatório quando proporciona uma motivação aos funcionários da empresa e satisfação das necessidades de cada um, pode também influenciar o estado motivacional dos funcionários.

Além disso, reiterando o pensamento de Luz (2009) acima, percebe-se a importância da gestão de pessoas em âmbito do clima organizacional, podendo assim, quando acompanhado de perto, evitar muitos fatores que estão em evidência na atualidade, como o *burnout*, que recentemente em 2019, em Genebra, na Suíça, foi reconhecido pela OMS (Organização Mundial da Saúde) como um fenômeno ocupacional e que pode estar mais atrelado a empresas familiares pela cobrança excessiva, dentro e fora do ambiente profissional.

2.3 EMPRESA FAMILIAR

Podemos perceber a grande importância das empresas familiares no Brasil. Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Pesquisa), em 2018, havia aproximadamente oito milhões de empresas abertas, cerca de 90% dessas companhias são organizações que possuem características de empresas familiares.

Baseado no tripé de concordância, engajamento e participação para a sustentação do sucesso, de Torquato (2010), as empresas familiares fornecem tópicos interessantes em relação ao nível gerencial em detrimento de empresas não familiares, pois com os laços mais estreitos é possível uma melhor concordância, um melhor engajamento e, devido à intimidade sanguínea, uma participação ainda mais efetiva, que é o ponto mais importante na visão do autor.

Donnelley (1967) cita em seu artigo que o equilíbrio entre os interesses da família é habitualmente de cunho psicológico e eles se originam a partir da responsabilidade pessoal da família como um todo para com a organização. Mas para

tomada de decisão, precisamos, muitas vezes, fugir desses interesses para uma definição estratégica do problema, o que pode tornar o processo um pouco mais doloroso, como salienta Hernandez e Caldas (2015), refletindo que a atenção no contexto de mudanças é um fator importante, para que possa compreender o comportamento do colaborador em reação à mudança ocorrida.

Com termos mais técnicos, Ulrich (1997) explica, em um sentido mais amplo, que a empresa familiar se define como aquela cuja propriedade e administração, no sentido do controle sobre as decisões operativas, estão no controle de uma ou mais pessoas da família, complementando a ideia de Lodi (1993), acerca da qual a empresa familiar se origina de sucessões hereditárias e que todos os seus valores estão ligados a história, sobrenome da família e/ou imagem do fundador da instituição, que será entregue às próximas gerações.

Para Macedo (2009, p. 21)

Grandes indústrias nacionais nasceram no âmbito de famílias, transformando-se em empresas de padrão mundial. Hoje, as empresas familiares - considerando que sua grande maioria é constituída por micro e pequenas empresas - têm importância especial para o Brasil por causa do volume de empregos que criam, dos impostos que recolhem aos cofres públicos e da renda que geram para o produto interno bruto.

Dessa forma, envolvendo sucessões, a pessoa que herdará, normalmente, possuirá formação acadêmica e profissional diferente da do fundador, o que poderá acarretar conflitos mais acentuados, principalmente se o iniciador do projeto for conservador e com diferença de idade significativa. (TILLMANN; GRZYBOVSKI, 2005)

E para Kanitz (2007), as sucessões acabam se mostrando bastante conturbadas, pois cada vez mais aparecem empecilhos para que essa passagem de geração aconteça. Um dos maiores impasses são os interesses dos filhos para herdar os empreendimentos.

Complementando a ideia do autor acima, não quer dizer que as empresas familiares são fadadas à extinção, muito pelo contrário, essas organizações proliferam ainda mais capitais e recursos para que sejam radicadas novas empresas familiares com o alcance do sucesso.

Nesse sentido, essa análise vem enaltecendo a importância das empresas familiares e provando que muito desses resultados se dá pela crescente no número de organizações familiares, como mostram os dados do IBGE citados acima.

3 METODOLOGIA

De modo a explicitar os conceitos relacionados com a temática, foi realizado um levantamento teórico, recorrendo à pesquisa bibliográfica em livros, artigos e em outras pesquisas científicas de acesso físico e virtual que versam sobre o tema estudado. Para viabilizar a realização das pesquisas e buscas de fontes, foram utilizados os bancos de dados Google Scholar e CAPES.

O idealizador desta pesquisa realizou a obtenção de dados utilizando a plataforma Google Formulário, com um link de acesso particular e anônimo para cada respondente. A organização conta com 32 colaboradores totais, sendo 17 colaboradores não familiares que foram o público-alvo do estudo. A aplicação do questionário foi executada em uma sala de reunião, todos participantes juntos, no dia 01/11/2022 na empresa SOS Energia, que se situa no Setor de Mansões da Samambaia, conjunto 17, lote 01. Os participantes enviaram as respostas para análise por meio de seus aparelhos celulares.

A primeira etapa desse processo foi a definição da metodologia qualitativa, que, segundo Knechtel (2014), busca compreender fenômenos humanos, rastreando-os para adquirir uma visão mais completa por meio de uma análise científica.

Para Prodanov e Freitas (2013, p. 24), método científico é o conjunto de processos que devemos elucidar na investigação em questão. É a linha pela qual devemos seguir o raciocínio da pesquisa.

Visando lembrar que este trabalho é um estudo de caso, Antônio Carlos Gil (2017) nos mostra que podem, por sua vez, ser definidas como qualitativas as pesquisas que são de caráter etnográfico, pesquisa fenomenológica, *grounded theory*, pesquisa-ação, pesquisa participante e estudos de caso.

A realização desse questionário advém do interesse em analisar a percepção do colaborador de estar em um ambiente, mesmo que de trabalho, também familiar, onde há laços além do profissional, buscando entender quais os impactos que essa situação causa em pessoas que não possuem essa relação.

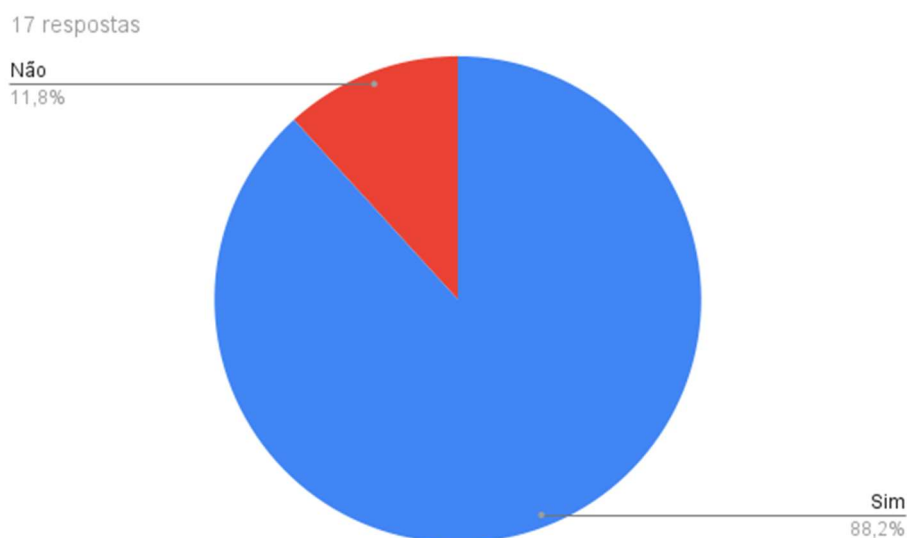
O questionário foi dividido em um único público-alvo, como citado anteriormente, colaboradores não familiares, abarcando três perguntas básicas iniciais, embasadas em gestão de pessoas e clima organizacional em empresas familiares. Logo após, outra seção para buscar entender mais o lado pessoal do colaborador e como ele se sente na organização, trazendo respostas objetivas, como indicado no apêndice A.

Após a conclusão da coleta de dados, foram desenvolvidos 04 gráficos que serão apresentados no próximo tópico para que haja melhor compreensão dos resultados obtidos.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O presente trabalho teve como estudo de caso a percepção dos colaboradores sobre a relação de parentesco que há dentro da organização estudada, qual seja, SOS Energia. Visando entender o objetivo da pesquisa, foi aplicado um questionário para que a pesquisa seja lúcida e transparente com a realidade.

Gráfico 1 - Equidade de tratamento na organização.

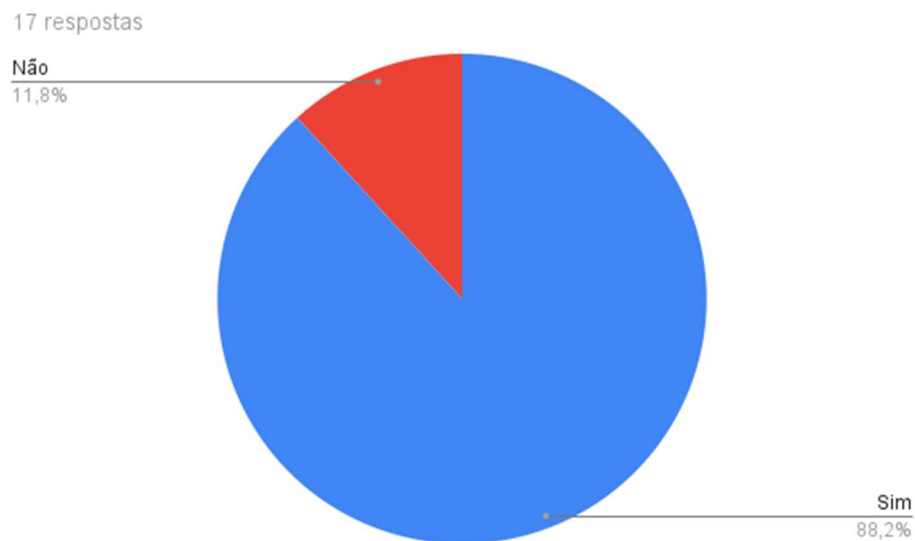


Fonte: Elaboração do autor (2022)

Conforme o gráfico 1 (acima), a pergunta feita foi sobre a questão de tratativa da empresa com seus colaboradores, mais especificamente se a SOS Energia trata todos os seus funcionários de forma igualitária. O resultado obtido nesse âmbito foi de 88,2% (15 pessoas) apontando que consideram que a companhia tem a tratativa igualitária e 11,8% (2 pessoas) acreditam que a organização não possui uma tratativa neutra para todas as pessoas do seu quadro de *staff*.

Verifica-se, dessa forma, a ideia de Silva (2019), que desenvolve que em um ambiente de negócios, é preciso entender que liderar pessoas não se trata de ditar apenas ideias ou normas. Mais do que isso, deve o líder cultivar o profissionalismo, atuando de forma pontual, coordenada e justa junto aos liderados, mostrando que para um bom sucesso organizacional todos devem ser tratados de uma maneira justa e igualitária. Os resultados obtidos nesse gráfico demonstram que os colaboradores, em sua grande maioria, indicam que há equidade de tratamento na instituição.

Gráfico 2 - Cargos e lideranças.

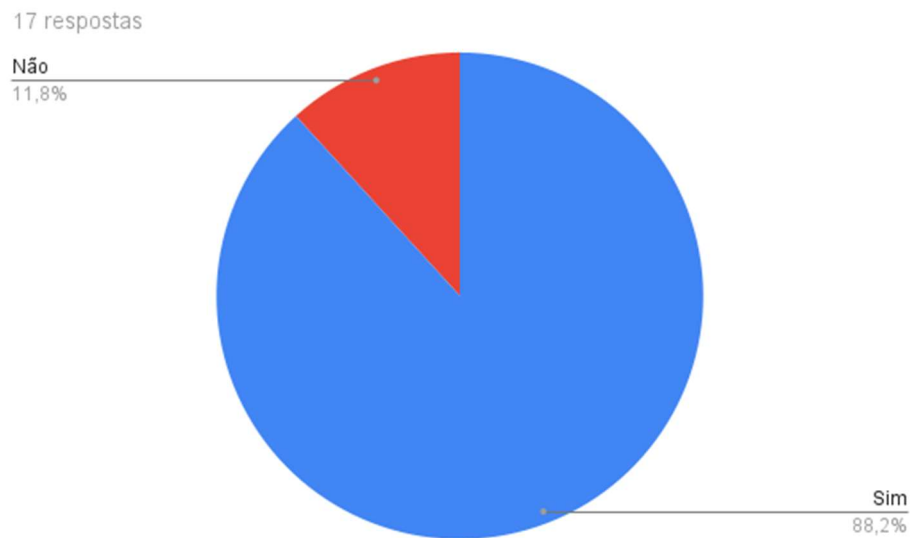


Fonte: Elaboração do autor (2022)

No que diz respeito ao segundo gráfico, foi perguntado aos trabalhadores se eles acreditam que possam ocupar cargos de liderança dentro da organização, mesmo não tendo nenhum vínculo familiar com os gestores. Como resultado, 11,8% (02 pessoas) não acreditam que possam ocupar cargos de liderança dentro da organização. Já 15 pessoas, que totalizam 88,2% dos entrevistados, dizem acreditar que possam ocupar cargos de chefia. Como Kleim (2000) cita, os colaboradores não familiares podem sentir-se motivados ao se sentirem úteis e importantes em cargos de treinadores, conselheiros, *mentoring*, e ao saberem que, por terem um conhecimento mais idiossincrático da organização, caso a oportunidade surja, poderão ser eles os futuros líderes, trazendo mais esforços e resultados para a organização. E o efeito dessa pergunta foi indicar que a maioria dos trabalhadores acredita conseguir um cargo de liderança, independentemente do parentesco envolvido na organização.

A seguir, a análise do gráfico 3 (abaixo). Nesta pergunta, foi questionado aos funcionários se a instituição SOS Energia envolve todos os colaboradores para alcançar as metas organizacionais. Entre as duas opções de respostas, o resultado foi que 88,2% (15 pessoas) indicam que a empresa envolve seus colaboradores, contra 11,8% (2 pessoas) que acreditam que não há envolvimento organizacional por completo.

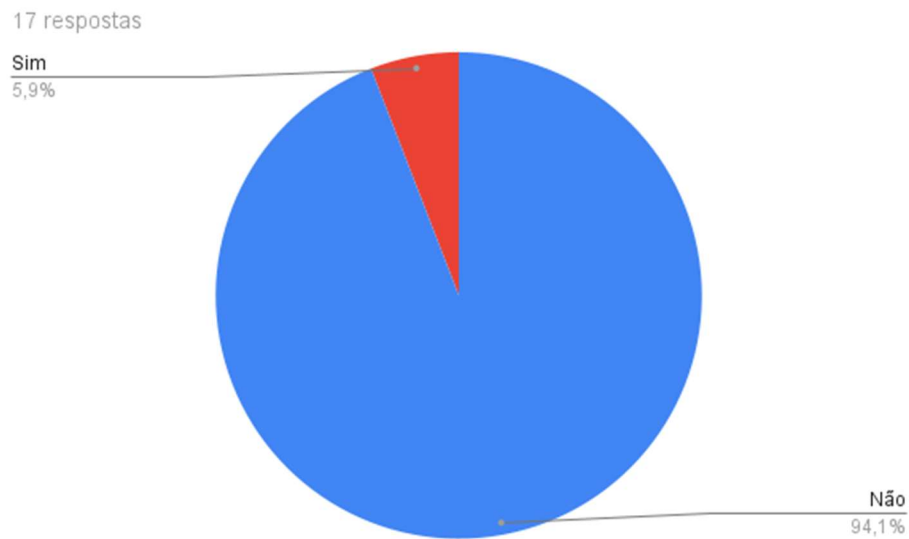
Gráfico 3 - Envolvimento organizacional.



Fonte: Elaboração do Autor (2022)

Coda (2013) nos traz a ideia de que o envolvimento dos colaboradores e o bom clima organizacional são indicadores do grau de satisfação dos membros da empresa em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como políticas de RH, modelo de gestão, missão organizacional, processo de comunicação, valorização profissional e identificação com a companhia. Constatamos, por meio dos resultados, que, para a maior parte, o empreendimento envolve todos os seus colaboradores em suas metas e objetivos.

Gráfico 4 - Visão dos colaboradores sobre vantagens familiares.



Fonte: Elaboração do Autor. (2022)

No último gráfico desta pesquisa, a análise é feita a partir da percepção dos funcionários sobre acreditarem se há vantagens, tais como faltas sem justificativa, melhor remuneração, cargos sem especialização com colaboradores que pertencem à família. Essa pergunta estava condicionada a outras duas perguntas, caso a resposta fosse “sim”. Como podemos analisar no gráfico acima, 94,1% (16 pessoas) acreditam não ter vantagens, já uma única pessoa, que representa 5,1% da pesquisa, acredita que existem essas vantagens. Logo após, para essa única resposta foram aplicadas as duas seguintes perguntas: “Essas vantagens citadas atrapalham o desenvolvimento da empresa?” e “Você se sente prejudicado com essas vantagens?”, respectivamente. Em ambas perguntas as respostas foram equivalentes ao “não”.

Donnelley (1967) explora que o equilíbrio entre os interesses da família é habitualmente de cunho psicológico e eles acabam se originando no sentido de responsabilidade pessoal da família como um todo para com a organização, corroborando com Lodi (1993) que exalta que os valores institucionais da organização estão ligados diretamente com o sobrenome da família ou com a figura do fundador, deixando entendido que possa haver interesses familiares institucionalizados na organização.

Por fim, em sua maioria, foi constatado que a empresa SOS Energia, sob a percepção de seus colaboradores, é uma instituição que visa a obter um bom clima organizacional, tratando e envolvendo todos seus funcionários de forma justa e igualitária, buscando alcançar suas metas e objetivos de uma forma em que interesses pessoais ou familiares não intervenham no progresso da companhia e de seus empregados.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo buscou identificar a percepção de 17 colaboradores não familiares de uma empresa familiar de locação de bens móveis, localizada no Distrito Federal, por meio de questionário em plataforma online.

De acordo com as análises realizadas, observamos que os objetivos da pesquisa foram respondidos de forma clara e objetiva, detectando-se que a influência de parentesco dentro da instituição SOS Energia não é significativa e nem prejudica os relacionamentos inter-pessoais, tampouco a qualificação e expertise que a companhia tem de realizar seus serviços.

Destacou-se também, a percepção de seus colaboradores, em grande maioria, de que a instituição busca tratar todos os funcionários de forma igualitária, independentemente do parentesco, e que os trabalhadores acreditam que possam vir a ocupar cargos de liderança no futuro.

Por sua vez, foi identificado, no âmbito gerencial e social desta pesquisa, que não há influência em equipes que possuem gestores com subordinados e parentesco direto, sendo assim todos são tratados e requisitados da mesma forma, sem diferenciação. Para tanto, no âmbito acadêmico, este estudo corroborou o entendimento de que a área de gestão de pessoas em empresas familiares está ligada diretamente ao clima organizacional, salientando a importância do colaborador estar bem em seu ambiente de trabalho.

Para sugestão de agenda futura, esta obra fica disponível como fonte de embasamento para pesquisadores que tenham interesse em fazer comparativos, analisando a rotatividade de funcionários no local em que os resultados de pesquisa são opostos a esta, a fim de aprofundar e reiterar a importância de um bom clima organizacional no ambiente profissional.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CODA, Roberto. **Pesquisa de clima organizacional**: uma contribuição metodológica. São Paulo: FEA/USP, 2013

DEMO, Gisela; FOGAÇA, Natasha; COSTA, Ana Carolina. Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. **Cadernos EBAPE.BR** [online], v. 16, n. 2, p. 250-263, 2018.

DIAS, Reinaldo. **Aspectos atuais e perspectivas para atualização**. São Paulo: Atlas, 2017.

DONNELLEY, Robert G. A empresa familiar. **Revista de Administração de Empresas** [online], v. 7, n. 23, p. 161-198, 1967. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/S0034-75901967000200006>. Acesso em: 14 out. 2022. Epub 06 Jul 2015. ISSN 2178-938X. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901967000200006>.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

FREITAS, A.B. **Traços brasileiros para uma análise organizacional: Cultura Organizacional e Cultura Brasileira**. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2017.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Editora Atlas, 2017.

HERNANDEZ, J. M. da C.; CALDAS, M. P. Resistência à mudança: uma revisão crítica. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], v. 41, n. 2, p. 31–45, 2001. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rae/article/view/37709>. Acesso em: 7 nov. 2022.

KANITZ, S. **A relação de pai e filho na empresa familiar**. Disponível em: <https://blog.kanitz.com.br/empresas-familiares/> . Acesso em: 04 out. 2022.

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LODI, João Bosco. **A empresa familiar**. São Paulo: Pioneira, 1993.

LEME, Rogerio. **Seleção e Entrevista por Competências com Inventário Comportamental: guia prático do processo seletivo para redução da subjetividade e eficácia na seleção**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.

LUZ, R. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MACEDO, José Ferreira de. **Sucessão na empresa Familiar: Teoria e prática**. São Paulo: Nobel, 2009.

MACHADO, M. C.; FISCHER, A. L. Gestão de pessoas na indústria criativa: o caso dos estúdios de animação brasileiros. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 15, n. 1, p. 132-151, 2017.

MENEZES, I.G; GOMES, A.C.P. Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. **Revista de Psicologia**, Belo Horizonte, v.16, n.1, p.158-179, 2010.

PRODONOV, Cleber; FREITAS, Ernani. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Rio Grande do Sul: editora Feevale, 2013.

RIBEIRO, Elizete Inez Boing. **Gestão de pessoas**. Associação Educacional Leonardo da Vinci (Asselvi). Indaial: Asselvi, 2017.

SILVA, Gabriel Fernandes. **A influência do militarismo na administração**. 2019. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/militarismo-na-administracao>. Acesso em: 14 out. 2022

TILLMANN, C.; GRZYBOVSKI, D. Sucessão de dirigentes na Empresa Familiar. Estratégias observadas na família empresária. **O&S**, v. 12, n. 32, jan./mar. 2005.

TORQUATO, G. **Cultura, poder, comunicação e imagem**: fundamentos da nova empresa. São Paulo: Pioneira, 2010.

ULRICH, S. **Decifrando o mistério da empresa familiar**: uma perspectiva etnológica. São Paulo, 1997.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Formulário para TCC



Prezado,

Meu nome é Guilherme Vinícius e estou terminando meu curso de Administração.

Nessa mensagem, te convido a responder um breve questionário.

Na minha pesquisa de conclusão de curso, busco saber sobre percepção dos colaboradores da SOS ENEGIA, sobre colaboradores não familiares e colaboradores familiares.

Antes de responder ao questionário, leia o Termo de Consentimento abaixo.

Se concordar com o seu teor, você poderá responder a pesquisa que está a seguir.

Para mais informações sobre a pesquisa podem ser obtidas comigo no e-mail guilherme.peixoto@sempreceub.com ou com minha orientadora Profa. Dra. Fabrícia Pimenta (fabricia.pimenta@ceub.edu.br)

Obrigada por participar!

TÍTULO DO ESTUDO: GESTÃO DE PESSOAS EM EMPRESAS FAMILIARES

RESPONSÁVEL PELA PESQUISA: Guilherme Vinícius Dutra Alves Peixoto.

DESCRIÇÃO: Você está convidado a participar de uma pesquisa sobre "Qual a percepção dos colaboradores em uma organização familiar da região administrativa de Samambaia/DF sobre o parentesco de funcionários nesta empresa?" Caso você concorde, você deverá responder a um questionário eletrônico a seguir.

RISCOS E BENEFÍCIOS: Não existem riscos associados a este estudo. Não existem benefícios pessoais a partir deste estudo, exceto que esta pode vir a ser uma experiência agradável e que você pode colaborar para pesquisas acadêmicas.

TEMPO DE PARTICIPAÇÃO: O questionário leva de 5 a 10 minutos para ser completamente respondido e este, portanto, será o tempo que você necessitará para participar desta pesquisa.

DIREITOS DO SUJEITO/PARTICIPANTE: Se você leu este formulário e decidiu participar desta pesquisa, por favor, compreenda que a sua participação é voluntária e você tem o direito de retirar o seu consentimento ou de desistir de participar a qualquer momento sem penalidades. Você tem o direito de se recusar a responder às perguntas. Sua privacidade será mantida em todas as discussões sobre os dados deste estudo.

INFORMAÇÕES PARA CONTATO: Se você tiver qualquer dúvida sobre este estudo, os seus procedimentos, riscos e benefícios ou sobre as formas de tratamento de dados você poderá entrar em contato comigo pelo e-mail guilherme.peixoto@sempreceub.com. Se você não estiver de acordo com a maneira de realização deste estudo, se tiver dúvidas, reclamações ou questões gerais sobre a investigação ou ainda sobre seus direitos como um sujeito da pesquisa, entre em contato comigo.

- Li e concordo
- Li e não concordo.

Você considera que a instituição SOS ENERGIA MÓVEL trata todos seus funcionários de forma igualitária? *

- Sim
- Não

Você acredita que poderá ocupar um cargo de liderança mesmo não fazendo parte da família dos gestores? *

- Sim
- Não

A empresa envolve **todos** os colaboradores para alcançar as metas que a organização tem? *

- Sim
- Não

Seção sem título

Há vantagens (**faltas sem justificativa, melhor remuneração, cargos sem especialização**) com colaboradores que pertencem a família dos donos? *

- Sim
- Não

Seção sem título

Essas vantagens citadas atrapalham o desenvolvimento da empresa? *

Sim

Não

Você se sente prejudicado com essas vantagens? *

Sim

Não