



sociedade e conhecimento

João Sarmiento / Emília Araújo / Tiago Vieira da Silva (org.)



Promovendo a capacidade de realização de trabalho de pesquisa independente e criativa, o nível de formação doutoral do Instituto de Ciências Sociais está especialmente orientado para o exercício do pensamento crítico. Os seis programas conducentes à obtenção do grau de Doutor – em Arqueologia, em Ciências da Comunicação, em Estudos Culturais, em Geografia, em História e em Sociologia – visam estimular a produção de conhecimento original sobre a ação humana em termos culturais e sobre dinâmicas sociais de atuação no tempo e no espaço.

Ao longo dos últimos 12 anos, entre 2010 e 2022, os cursos de Doutoramento do Instituto acolheram 800 estudantes motivados para o trabalho de investigação, o aprofundamento dos conhecimentos e a expectativa de fazer da ciência um modo de vida.

Com iniciativas que visam facultar referenciais teóricos favoráveis ao desenvolvimento da capacidade reflexiva, os cursos deste Instituto da Universidade do Minho oferecem também uma formação em ferramentas metodológicas e em princípios éticos que garantam a integridade e a qualidade dos estudos de Ciências Sociais. Num contexto encorajador de práticas de comunicação de ciência, é no horizonte destes princípios que os programas doutorais nesta área convidam à divulgação progressiva de resultados, pela certeza de que a evidência de maturidade científica se faz na partilha dialógica entre pares.

Presidência do ICS-UMinho

sociedade e conhecimento

João Sarmiento / Emília Araújo / Tiago Vieira da Silva (org.)

h&us

TÍTULO

Sociedade e Conhecimento

COORDENAÇÃO

João Sarmento, Emília Araújo & Tiago Vieira da Silva

Filiação Institucional dos Coordenadores:

Universidade do Minho

FOTOGRAFIA DA CAPA

João Sarmento

PAGINAÇÃO

Pedro Panarra

© Edições Húmus, Lda e Autores, 2022

Apartado 7081

4764-908 Ribeirão – V.N. Famalicão

Telef. 926 375 305

humus@humus.com.pt

ISBN

978-989-755-753-8

IMPRESSÃO

Papelmunde, SMG, Lda. – V.N. Famalicão

1.ª edição: Abril de 2022

Depósito Legal:

498120/22

A GERAÇÃO IMPORTA? “RETRATOS” DE INSOLVÊNCIA DE EMPRESAS FAMILIARES NO NORTE DE PORTUGAL

THE GENERATION MATTERS?
“PORTRAITS” OF INSOLVENCY
IN FAMILY BUSINESSES IN
NORTHERN PORTUGAL

NUNO CAETANO NORA¹

ANA PAULA MARQUES²

Resumo

As empresas familiares têm sido descritas como motor da economia global. Apesar do seu importante contributo sabe-se que cerca de metade de todas as empresas familiares não consegue sobreviver à geração seguinte. No presente capítulo mobilizam-se procedimentos metodológicos de cariz extensivo. Primeiro, com recurso à informação disponibilizada na base de dados *Rodmapef* relativa a 2015 e atualizada em 2019. Segundo, com inquérito realizado durante o ano de 2021, de modo a identificar a longevidade desta tipologia empresarial e analisar em que medida está associado à taxa de insolvência. Dos resultados obtidos, é possível registar uma associação entre o intervalo temporal em que a percentagem de insolvência é mais elevada e o período médio reconhecido na literatura como aquele em que ocorre a sucessão geracional nas empresas familiares. Comparando os anos de 2015 e 2019 verifica-se um ligeiro aumento na taxa de empresas em processo de insolvências. A informação recolhida por via do inquérito aplicado em 2021 permite observar também que a sucessão nas empresas familiares no Norte de Portugal ocorre, por norma, numa fase mais avançada em termos do seu ciclo de vida.

Palavras-chave: Norte de Portugal; Empresas familiares; Sucessão; Insolvência

1 Departamento de Sociologia, Doutoramento em Sociologia, Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho. Email: nunonora@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-7759-9419.

2 Departamento de Sociologia, Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho. E-mail: amarques@ics.uminho.pt, ORCID: 0000-0002-9458-2915.

Abstract

Family businesses have been described as the drivers of global economy. Despite the important contribution of family organizations, it is known that about half of them fail to survive to the next generation. In this chapter we mobilize quantitative procedures in order to identify the longevity period of these organizations and analyze to what extent it is associated with a higher insolvency rate. First, we used the information available in the Rodmapef database for 2015 and updated in 2019, and secondly, we used a survey conducted during 2021. Our findings point to an association between the time interval where the percentage of insolvency is more significant and the average period recognized in the literature as the one in which generational succession occurs in family businesses. Comparing 2015 and 2019, there is a slight increase in the rate of companies in insolvency proceedings. Also, the information available from the 2021 survey allows us to observe that succession in family businesses in Northern Portugal occurs later in their lifetime.

Keywords: Northern Portugal; Family businesses; Succession; Insolvency

1. Introdução

Este texto constitui um dos resultados parcelares atingidos no quadro de uma proposta mais ampla de investigação, inserta no projeto de doutoramento de um dos autores intitulado “Sucessão nas empresas familiares: Reprodução ou “turning point” rumo à profissionalização”³, no qual se pretende estudar a relação entre profissionalização e longevidade do negócio empresarial e o processo de sucessão das empresas familiares de 2.^a geração (Nora, 2021). São dois os propósitos do texto. Em primeiro lugar, contribuir para uma sistematização da literatura sobre a definição de uma empresa familiar e sua distinção face uma não familiar, destacando o papel e importância da sucessão no ciclo de vida empresarial. Em segundo lugar, e a partir do conceito de insolvência, explicar como esta pode servir de indicador de sucesso/insucesso do empreendimento familiar e empresarial, tomando como referência o período médio como aquele em que ocorre uma sucessão geracional.

Apesar de ser vasta a literatura sobre a temática das empresas familiares (Ferramosca & Ghio, 2018), esta apresenta-se relativamente fragmentada e pautada por controvérsias não totalmente ultrapassadas. Parte da explicação deste “estado de arte” resulta da própria diversidade dos quadros teóricos que têm sido mobilizados pelas ciências sociais que se debruçam sobre esta temática, como também da dificuldade em se estabilizar um consenso sobre como definir o que é uma empresa familiar e como a distinguir de uma empresa não familiar. Adicionalmente, converge para a complexidade desta área de estudos o facto de a preparação da sucessão empresarial se constituir

3 Este projeto de Doutoramento é financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT) com a referência (SFRH/BD/143315/2019)

como um fator crítico na longevidade e sustentabilidade do negócio. Na verdade, a passagem das empresas familiares de uma geração para outra, em particular a passagem do testemunho do/a fundador/a para a geração subsequente (Astrachan & Shanker, 2003), constitui um dos campos de estudo de maior destaque (Chrisman et al., 2003; Debicki et al., 2009). Neste domínio, ainda que não de forma exaustiva, pode-se dizer que os autores tendem a focar-se, ou em análises baseadas nas características individuais do fundador/ sucessor, ou no próprio processo de sucessão e seus fatores críticos, ou, ainda, nas variáveis de conjuntura político-económica (Sharma, 2004) e padrões culturais associados a esse processo (Casimiro & José Chambel, 2014; Dyer et al., 2009).

As empresas familiares são o motor da economia não só nos países de origem, mas também numa dimensão global, estimando-se que representem 65% e 80% das empresas a nível mundial (Gersick et al., 1997). No entanto, historicamente, cerca de metade de todas essas empresas não consegue sobreviver à geração seguinte (Ward, 2004). Segundo a AEP (2011), em Portugal apenas 50% das empresas familiares subsistem na 2.^a geração e 20% na 3.^a geração. Sabe-se que as tensões e/ ou conflitos familiares e empresariais, originadas na tomada de decisão quanto ao processo de transmissão da propriedade e/ ou administração, têm sido uma das principais causas do encurtamento da longevidade do negócio. Com efeito, só uma percentagem muito baixa das empresas familiares sobrevive à transição para a segunda geração e muitas transições intergeracionais falham logo após a segunda geração (Chua et al., 2003; Davis & Harveston, 1998; Handler, 1992; Sonnenfeld, 1991; Ward, 1987, 2004).

Partindo da premissa que a sucessão nas empresas familiares ocorre a cada intervalo temporal de 20 a 25 anos (Schlepphorst & Moog, 2014), importa analisar em que medida a maior incidência registada de insolvência nesta tipologia empresarial se encontra, ou não, relacionada com a passagem do testemunho do/a fundador/a para uma geração seguinte. Dito de outra forma, assume-se, para efeitos desta reflexão, que uma maior longevidade da empresa poderá ser um “indicador” de uma sucessão bem conseguida. Assim, através de uma abordagem metodológica de cariz extensivo, pretende-se: i) analisar as empresas familiares no ano de 2015, de forma a verificar a relação entre insolvência e antiguidade desta tipologia empresarial; ii) identificar as empresas familiares da região Norte de Portugal com 25 ou mais anos em processo de insolvência, tendo como referência os anos 2015 e 2019; iii) comparar as taxas de insolvência, mobilizando indicadores como localização geográfica e setor económico; iv) Explorar os dados do inquérito realizado em 2021 a uma amostra de empresas familiares com 25 ou mais anos de existência de modo a averiguar em que período temporal ocorre, efetivamente, uma sucessão geracional.

O capítulo estrutura-se em três seções principais, para além da introdução e conclusão. Começa por apresentar os contributos relevantes sobre as principais polémicas em torno da definição da empresa familiar, destacando a sua especificidade e complexidade quando comparadas com as empresas não familiares. Em seguida, de forma

necessariamente breve, discute-se a relevância do papel do/a fundador/a e o processo da sucessão como componentes críticos da longevidade do negócio familiar. Na seção dois, faz-se referência à estratégia de pesquisa e os respectivos procedimentos metodológicos utilizadas para efeitos deste estudo. Na seção três, tem lugar a apresentação das análises realizadas orientadas pelos objetivos de investigação por nós traçados, permitindo identificar “retratos” de insolvência de empresas familiares em 2015 e 2019.

2. Empresa familiar e sucessão familiar: desafios de um campo de estudos

Ao iniciar uma investigação parece razoável que se procure uma definição sobre o objeto de estudo, neste caso concreto a empresa familiar. Na literatura disponível encontram-se diversas abordagens sobre este conceito e como se diferenciar uma empresa familiar de uma não familiar, bem como quais são as principais características de uma empresa familiar (Ferramosca & Ghio, 2018).

Com efeito, quando falamos de empresas familiares é importante referir que não há uma definição consensualizada entre as entidades governamentais, os agentes económicos e os diversos cientistas dedicados a esta temática. Definir, representar e modelar a empresa familiar pode variar entre países, setores económicos, regulamentações, tradições e culturas, sendo inúmeras as variáveis que podem ser mobilizadas; e, ao mesmo tempo, cada família é singular nos seus valores, credibilidade, hábitos e objetivos. Por isso, não surpreende que existam variadas definições, muitas vezes até contraditórias, sustentando a posição de Dery et al. (1993) que referem que existem tantas definições de empresas familiares quanto o número de pesquisadores.

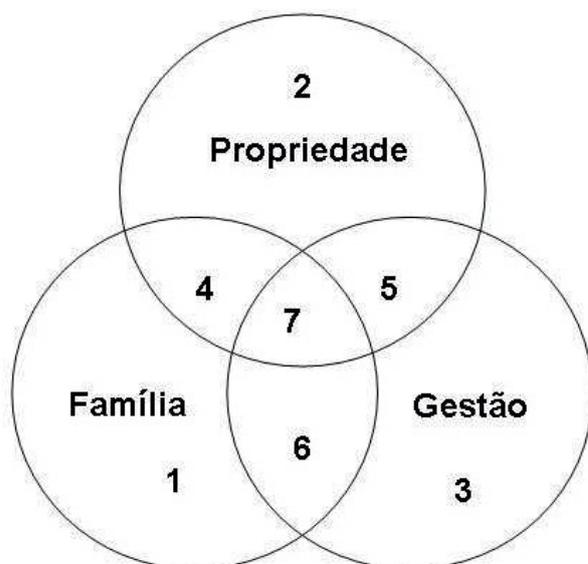
Mais do que elencar os diversos conceitos existentes, Hernández-Linares et al. (2018) exploraram 258 definições diferentes de empresa familiar, utilizadas por investigadores ao longo de 50 anos (1964 a 2013), na expectativa de encontrarem um fio condutor entre diferentes perspetivas que permita a construção de parâmetros estabilizados para posterior pesquisa de campo. Percebe-se, por isso, que se trata de uma temática desafiante em si, remetendo para uma complexidade analítica desde sempre associada à análise das empresas familiares e que persiste como fazendo parte do núcleo duro da discussão mais relevante nesta área de conhecimento. Todavia, sem pretender alimentar a discussão sobre a sua definição, importa, ainda assim, destacar as principais características do que se entende por empresa familiar que têm vindo a colher maior estabilidade na literatura.

Para já, uma das particularidades das empresas familiares que gera consenso nos estudiosos desta temática é avançada por Davis (1982), que caracteriza as empresas familiares como sendo aquelas em que:

As políticas e direção estão sujeitas à influência significativa de uma ou mais unidades familiares. Essa influência é exercida através do controlo e algumas vezes através da participação de alguns

familiares na administração. É essa interação de dois sistemas de organização, família e empresa, que estabelece a característica básica da empresa familiar e define a sua singularidade. (Davis, 1982, p.131)

Os estudos entretanto realizados depreendem que muitas das contrariedades das empresas familiares acontecem principalmente a partir da segunda ou terceira geração e estão relacionadas com os conflitos entre o controlo do capital e o controlo da gestão. Neste contexto, o modelo de “três círculos”, apresentado por Davis e Tagiuri (1989), passa a ser uma referência de base inspiradora para enfatizar os três subsistemas existentes na empresa familiar ajudando na sua clarificação concetual: a família, a propriedade e a gestão (cf. Figura 1). Assim, para estes autores, percebe-se, desde logo, que a família é o elemento central para a distinção entre empresas familiares e não familiares. Em seguida, os autores assumem que o foco privilegiado de identificação das empresas familiares estará mais na qualidade das relações entre família e empresa, nomeadamente na exigência de equilíbrio entre estas duas dimensões, do que nas questões de “lucro” ou “perdas” em termos puramente economicistas. Como tal, uma empresa familiar define-se pela integração destas três componentes: a empresa, propriamente dita — entidade que desenvolve o negócio; a propriedade — pessoas que possuem o seu capital; e a família — agrupamento de pessoas unidas por laços familiares e que, de alguma forma, se encontram associadas à empresa ou à propriedade. No desenvolvimento desta teoria, estabelecem-se três fases do ciclo de vida da empresa e família: nascimento, crescimento da empresa e da família e implosão com a evolução dos negócios e da 3ª geração (Gersick et al., 1997).



- 1-Familiares que não são sócios e não trabalham na empresa.
- 2- Donos que não são familiares e não atuam na empresa.
- 3- Pessoas que atuam na empresa, mas não são donos e nem da família.
- 4-Familiares que são donos, mas não trabalham na empresa.
- 5- Pessoas de fora da família, que têm ações e trabalham na empresa.
- 6-Pessoas da família e que trabalham na empresa, mas não têm ações.
- 7-Posição multitarefas: dono, familiar e executivo

Figura 1. Modelo dos três círculos de uma empresa familiar

Fonte: Gersick et al. (1997, p.6).

Esta coexistência de três esferas distintas, mas em interdependência, fortalece o argumento de que muitos dos mais importantes impasses enfrentados pelas empresas familiares estão relacionados com a diferença entre proprietários e gerentes e com a família e gestão como um todo. Igualmente, esta teoria põe em evidência a dimensão crítica do processo de sucessão, como veremos mais à frente. A incorporação do ciclo de vida na análise da longevidade da empresa familiar vem contribuir ainda mais para a complexidade quer analítica, quer operacional, neste domínio de estudos.

Por conseguinte, importa destacar que a maioria das definições do que deve ser considerado empresa familiar se centra no grau de participação na propriedade e na gestão, sendo que alguns investigadores exigem que estas organizações tenham passado, pelo menos, por um processo de sucessão para serem consideradas empresas familiares. Quer dizer, empresa só é considerada empresa familiar desde que “ligada a uma família pelo menos durante duas gerações e com ligações familiares que exerçam influência sobre as diretrizes empresariais, os interesses e objetivos da família” (Donnelley, 1967, p.161). Igualmente, no reforço desta perspetiva, Schlepphorst & Moog (2014) estimam que uma sucessão empresarial ocorra em média entre 20 a 25 anos, indiciando uma longevidade expetável para que seja observado um processo de sucessão. Ora, a utilização do indicador de sucessão em si e a estimativa do período temporal em que tal ocorre, como argumentos suficientes para catalogarem uma empresa familiar, distinguindo-a da empresa não familiar, têm vindo a alimentar as divergências entre pesquisadores que estudam esta temática (Chua et al., 1999; Harms, 2014; Nora, 2018; Sharma & Chrisman, 1999).

Igualmente, Chua *et al.* (1999) elaboraram uma lista de 21 definições centradas no grau ou natureza do envolvimento familiar, procurando fazer a distinção entre governação e gestão⁴. Para os pesquisadores, algumas dessas definições requerem o controle da propriedade ou a gestão familiar, enquanto outras definições requerem ambos. Assim as definições de empresa familiares com base na propriedade e na gestão revistas pelos autores incluem três combinações qualificadas de propriedade e gestão: i) propriedade familiar e gestão familiar; ii) propriedade familiar, mas não gestão familiar; iii) gestão familiar, mas não propriedade familiar. A este respeito, os autores (Chua et al., 1999) destacam o envolvimento da família no negócio familiar como sendo o traço singular e único desta tipologia empresarial face a outras. Mais, os autores defendem que é indispensável fazer-se uma distinção entre definições teóricas e operacionais, para dar conta não só do predomínio de definições de cariz operacional na literatura, como sobretudo para avançarem com uma proposta de definição teórica que identifique a essência de uma empresa familiar. Para tal, usam “uma definição

4 Os autores chegaram a 21 definições após a revisão a 250 artigos relacionadas com esta temática (Chua et al., 1999).

teórica baseada no comportamento como a essência de uma empresa familiar” (Chua et al., 1999, p. 19). Esta proposta de definição deu origem a dois tipos de abordagem das empresas familiares: a abordagem de componentes *versus* abordagem da essência.

O pressuposto subjacente à abordagem de componentes é que o envolvimento familiar é condição suficiente para que uma empresa seja classificada como uma empresa familiar. Investigadores e profissionais tendem a ter fortes convicções sobre a combinação do envolvimento familiar na propriedade, governação e gestão, que serve para diferenciar as empresas familiares das não-familiares. Nesta perspectiva, os componentes do envolvimento da família no negócio são considerados uma condição necessária e suficiente para definir uma empresa familiar. Pelo contrário, a abordagem da essência visa compreender a distinção comportamental das empresas familiares das suas congéneres não familiares. Assim, é a combinação do envolvimento familiar no negócio nas formas distintas de comportamento que distingue a empresa familiar de outras, como, por exemplo, a intenção de manter o controlo familiar através de gerações bem-sucedidas ou a obtenção de riqueza financeira, social ou emocional para a família que controla a empresa (Harms, 2014).

Sintetizando, para Chrisman et al. (2005), Chua et al. (1999) e Sharma & Chrisman, (1999) um conceito que defina as empresas familiares deve amplo e inclusivo, partir de uma base teórica que capte a essência do comportamento singular que distingue as empresas familiares das não familiares. Embora os componentes do envolvimento familiar possam ser utilizados operacionalmente para delinear uma população para estudo, importa fazer uma distinção adicional dentro da população entre aqueles que têm a essência de uma empresa familiar e aqueles que não a têm. Os autores propõem a seguinte definição:

A empresa familiar é uma empresa governada e/ou gerida com a intenção de moldar e prosseguir a visão da empresa detida por uma coligação dominante controlada por membros da mesma família ou por um pequeno número de famílias de uma forma potencialmente sustentável entre gerações da família ou famílias. (Chua et al., 1999, p. 25)

Reforçando essa linha de pensamento, Sharma & Chrisman (1999) sinalizam as vantagens de definições amplas às restritivas, na medida em que são menos suscetíveis de excluir problemas, questões ou organizações que poderão se revelar potencialmente interessantes. A utilização de conceitos amplos reduz a probabilidade de estes ficarem desatualizados. Além disso, as definições amplas são mais propícias à descoberta de populações e subpopulações únicas, uma vez que evitam decisões de exclusão prematuras e fortuitas de tipologias empresariais (Sharma & Chrisman, 1999).

Apesar de a maioria dos autores concordar na necessidade da existência de um consenso em torno da definição de empresa familiar, existem especificidades que têm de ser levadas em conta, designadamente culturas nacionais e organizacionais, legislações específicas e diferentes interpretações do conceito de família. Como tal, importa

que cada investigação assuma a definição do que entende por empresa familiar, acautelando-se as especificidades decorrentes, principalmente em estudos comparativos de diferentes realidades (Harms, 2014).

Dada a relevância que este tipo de empresas tem nos Estados-membros da União Europeia, foi criado um grupo de peritos para se avançar com uma proposta de empresa familiar (EC, 2009), permitindo estabilizar os elementos, ou dimensões, a serem contempladas na identificação das empresas familiares. Como resultado final, são quatro os elementos ou dimensões sinalizadoras de uma empresa familiar (podendo estar presente um ou mais): 1) a maior parte das decisões é tomada pelo fundador da empresa, ou por aquele que recebeu o legado da empresa enquanto herdeiro natural, ou familiar indireto; 2) a maioria da tomada de decisões pode ser indireta ou direta; 3) pelo menos um ou mais familiares estão envolvidos no controlo da empresa; 4) e, finalmente, as empresas registadas são consideradas familiares quando a pessoa que a criou ou os seus familiares e descendentes possuem 25% de ações (capital da mesma). Para efeitos do presente capítulo, adotaremos esta definição pela convergência alcançada pelo grupo de peritos nomeado pela Comissão Europeia e incluímos, também, o contributo dos autores que sustentam que só se pode considerar uma empresa familiar que tenha conhecido pelo menos um processo de sucessão (com 25 anos ou mais). Na verdade, importa integrar nesta definição de empresa familiar as questões em torno da sucessão, dada a importância que assumem para a profissionalização e longevidade das mesmas.

Como sabemos, a passagem de poder traduzido na propriedade e/ ou gestão da empresa familiar do/a fundador /a para o/ sucessor/a pode se constituir como uma fase crítica da vida da empresa (Marshall, 1996; Morck & Yeung, 2003; Neubauer & Lank, 1998). A realização da transição geracional do negócio pode ser entendida como uma segunda socialização, paralela e direcionada para a empresa. Neste sentido, quando se nasce numa empresa familiar não se herda apenas património, recebe-se uma posição, um estatuto, um capital simbólico (Bourdieu, 2018). Para Lodi (1987), a transferência de poder constitui o conflito mais difícil e o problema é potenciado ao ser eleito um/a sucessor/a familiar. Aqui levantam-se questões de herança, consanguinidade e mérito, mas também de papéis sociais de género, evidenciando, no limite, um possível nepotismo existente nas transições de gestão nas empresas familiares.

Como muitas das empresas familiares não conseguem sobreviver ao processo de sucessão geracional, vários investigadores dedicaram-se a perceber quais os fatores que afetam a passagem de testemunho e poder (Carlock & Ward, 2010; Chua et al., 2003; W. G. Dyer & Lansberg, 2000; Marler et al., 2017; J. L. Ward, 2004). Como exemplos de fatores que dificultam essa passagem, refram-se os seguintes: resistência da parte do fundador em aceitar o momento adequado; desinteresse dos familiares no negócio; falta de coragem para enfrentar os potenciais conflitos familiares quando existe mais do que um familiar interessado na posição; falta de preparação dos proprietários para gerir o

processo (Neves, 2001). Como tal, a sucessão tem que ser entendida como um processo e não como um evento (Lansberg, 1999), ou seja, uma caminhada com a escolha do destino estabelecido pelo sonho partilhado da família. Na verdade, para Handler (1992), a sucessão é um processo que não pode ver o seu início adiado, mas que pode não ser do interesse de um dos intervenientes ou mesmo dos dois. Por um lado, o/a fundador/a prepara a transmissão daquele que foi o sonho da sua vida, o/a sucessor/a pode se sentir impelido a viver um sonho que não é o seu. Nesse sentido, a maioria das pesquisas centra-se ou no papel do fundador e como este deve ajustar os seus papéis ao longo do processo sucessório (Chua et al., 1999; Davis & Harveston, 1998), ou na perspectiva dos/as sucessores/as, como estes se identificam com o negócio familiar, a relação com a propriedade/ gestão e as suas competências (Chrisman et al., 1998; Handler, 1992).

No caso da sucessão em empresas familiares portuguesas (Casimiro & José Chambel, 2014; Costa, 2017; Marques, 2018) a questão cultural e o desfasamento entre uma geração, ainda com resquícios patriarcais e paternalistas, e uma geração cada vez mais educada, formada e cosmopolita, podem atrasar a sucessão ou até levar a problemas, como, por exemplo, insucesso do negócio ou graves problemas familiares. Ou pode levar, como foi possível constatar nos estudos focados nas empresas familiares do Norte (Marques, 2018) e no setor metalúrgico em Portugal (Costa, 2018), a uma escolha pelas filhas/ netas para serem as sucessoras do negócio familiar, contribuindo para uma mudança nos padrões culturais⁵.

3. Roteiro metodológico: escolhas e procedimentos adotados

O ponto de partida do nosso estudo empírico foi a base de dados *Roadmapef* (Marques, 2018), resultante do projeto “Roadmap para Empresas Familiares Portuguesas” (NORTE-02-0853-FEDER-000018), delimitado à região Norte de Portugal⁶. Dada a oportunidade de inserirmos o nosso estudo naquele projeto⁷, clarifica-se o roteiro metodológico específico que suporta o presente capítulo, caracterizado por escolhas e decisões sobre a análise da relação entre a insolvência registada nesta tipologia empresarial e o período médio reconhecido pela literatura em que ocorre a sucessão geracional nas empresas familiares (com 25 ou mais anos).

Antes de mais, o processo de insolvência é cada vez mais utilizado como um indicador de medição do desempenho das empresas, pelo que diversas entidades públicas

5 Apesar de não ser alvo de atenção nesta pesquisa, assumimos a importância de dar visibilidade crescente ao facto de as mulheres serem escolhidas para assumirem o negócio por parte do fundador (Costa & Girão, 2019; Marques, 2018).

6 Este estudo foi coordenado pela Professora Doutora Ana Paula Marques e teve como entidades promotoras a Universidade do Minho e a Associação Empresarial de Portugal

7 Este projeto permitiu que se disponibilizasse uma base de dados constituída por mais de 44 mil empresas familiares da região Norte de Portugal (Roadmapef). Para informação mais completa, consulte-se Marques (2018).

e privadas recorrem a este indicador, a par dos nascimentos e encerramentos, nas análises incluídas nos barómetros sobre o tecido empresarial (por exemplo, Informa D&B⁸. Assim sendo, o conceito de insolvência define um desempenho empresarial negativo, sendo possível identificar a insolvência técnica quando uma empresa não consegue cumprir com as suas obrigações, significando falta de liquidez temporária, ao passo que a insolvência em termos de falência traduz uma situação crónica, não temporária, em que o passivo da empresa ultrapassa o seu ativo com uma situação patrimonial negativa (Altman & Hotchkiss, 2005).

No contexto português⁹, uma empresa que se encontre impossibilitada de cumprir as suas obrigações vencidas deverá requerer a declaração de insolvência, nos 30 dias após o conhecimento da sua situação. Pode também requerer a declaração de insolvência qualquer credor da empresa, assim como o Ministério Público, em representação das entidades cujos interesses lhe estão legalmente confiados, dando início ao processo de insolvência¹⁰.

Assim, em termos metodológicos, parte-se do conhecimento sobre o registo de insolvência nesta tipologia empresarial e a relação existente, ou não, com a longevidade da mesma, para se mobilizar informação oriunda da base de dados *Rodmapef* (Marques, 2018) relativa aos anos 2015 e 2019 e finaliza-se com os dados recolhidos por via de um inquérito aplicado a um segmento das empresas familiares durante o ano de 2021.

Reportando-se ao ano 2015, foi possível analisar a informação de 44090 contactos de empresas familiares registados na região Norte de Portugal. Como esta base de dados possui um campo com informação acerca do ano de constituição do negócio, foi possível calcular os anos de existência de todas as empresas. Como tal, tivemos oportunidade de criar uma nova variável independente que resultou do agrupamento

8 Para mais informação sobre o tecido empresarial português e espanhol, consulte-se o seu site: <https://www.informadb.pt/pt/>

9 O direito da Insolvência em Portugal está organizado no Código de Insolvência e Recuperação de Empresas (CIRE). No CIRE aparece o conceito de situação de insolvência, que está previsto no art.º3º, onde se lê: “é considerado em situação de insolvência o devedor que se encontre impossibilitado de cumprir as suas obrigações vencidas” (CIRE, 2019, p.21).

10 Segundo o art.º. nº1 do Código de Insolvência e Recuperação de Empresas, a finalidade do processo de insolvência é: 1 — O processo de insolvência é um processo de execução universal que tem como finalidade a satisfação dos credores pela forma prevista num plano de insolvência, baseado, nomeadamente, na recuperação da empresa compreendida na massa insolvente, ou, quando tal não se afigure possível, na liquidação do património do devedor insolvente e a repartição do produto obtido pelos credores; 2 — Estando em situação económica difícil, ou em situação de insolvência meramente iminente, a empresa pode requerer ao tribunal a instauração de processo especial de revitalização, de acordo com o previsto nos artigos 17.º-A a 17.º-I; 3 — Tratando-se de devedor de qualquer outra natureza em situação económica difícil ou em situação de insolvência meramente iminente, este pode requerer ao tribunal processo especial para acordo de pagamento, previsto nos artigos 222.º-A a 222.º-I (CIRE, 2019, p.20).

das empresas em função dos seus anos de existência, tendo como referência 20 a 25 anos como o período em que ocorre, em média, uma sucessão nas empresas familiares (Schlepphorst & Moog, 2014). Em relação ao estado da empresa familiar, utilizamos como variável dependente o “status” que cada empresa pode assumir¹¹, designadamente: empresa “ativa” (que se encontra em funcionamento) ou empresa em processo de “insolvência/tramites de composição”¹². A partir do *Software IBM SPSS Statistics, versão*²⁶ *for Windows*, foram realizadas análises estatísticas bivariadas, com recurso ao teste Qui-quadrado de Pearson e assumiram-se os resultados considerados estatisticamente significativos para $p < 0,05$.

Quanto ao ano 2019, atualizaram-se os campos de informação financeira e organizacional daquela base de dados *Roadmapef* (Marques, 2018), porém apenas para empresas familiares com 25 ou mais anos de existência¹³. Como tal, foi-nos possível fazer uma comparação entre as empresas em insolvência nos anos de 2015 e 2019, trabalhando apenas este segmento de empresas: em 2015, no total de 14068 registaram-se 852 empresas em processo de insolvência (6,1%); em 2019, no total de 11436 registaram-se 849¹⁴ empresas em processo de insolvência (7,4%). Tendo presente este ligeiro aumento na taxa de insolvência, procede-se a uma análise descritiva e comparativa das empresas por NUTS III do Norte de Portugal e por setor de atividade.

Por fim, em 2021, no quadro da metodologia prevista no projeto de doutoramento em curso, intitulado “Sucessão nas empresas familiares: Reprodução ou “turning point” rumo à profissionalização”, procedeu-se à elaboração de um questionário direcionado apenas para as empresas familiares com 25 ou mais anos. Este questionário contempla informação sintética sobre a identificação da empresa familiar, em particular informação sobre a sucessão geracional na gestão da empresa¹⁵.

11 O campo “estado da empresa” existente na base de dados *Roadmapef* (Marques, 2018) é composto pelos seguintes “status”: ativa, temporariamente inativa, sem indícios de atividade, sem atividade comercial e insolvência/tramites de composição. Para esta análise consideramos apenas os estados ativa e insolvência/tramites de composição, na medida que sem mais informação as restantes opções não poderiam ser assumidas como indicadores de sucesso/insucesso empresarial.

12 Por conveniência de espaço na apresentação das tabelas passaremos a utilizar o termo insolvência.

13 O trabalho de atualização de toda a base de dados *Roadmapef* constitui em si um outro objetivo paralelo a este estudo e à realização do projeto de doutoramento em curso do primeiro autor do capítulo. Reconhece-se a sua pertinência, porém trata-se de uma tarefa a exigir recursos financeiros e de tempo enquadráveis numa proposta de projeto futuro.

14 A informação disponibilizada para o ano de 2019 é mais detalhada relativamente às empresas em processo de insolvência. Existindo dois novos “status”, dissolução e liquidação, para efetuar uma comparação com o ano de 2015, porque entendemos que estes novos indicadores fazem parte do processo de insolvência, ainda que em fases mais avançadas do referido processo, a análise efetuada assume os três indicadores, como parte de uma única variável que resulta da soma das empresas em dissolução, em liquidação e insolvência/ tramites de composição a que chamamos insolvência.

15 Esta constitui uma primeira etapa da metodologia desenhada no quadro da bolsa de doutoramento. A seguir a esta etapa, está prevista a utilização de uma metodologia de carácter intensivo, de forma a

Por via da plataforma online *LimeSurvey*, procedeu-se à aplicação do questionário (após a sua testagem) aos empresários destinado ao/à empresário/a de empresas familiares detentor/a da propriedade e/ ou assumindo cargos de gestão/ administração, podendo ser seu fundador, membro da família ou membro não familiar com funções de direção. Partindo dos 12130 registos de empresas familiares com 25 ou mais anos (que constituiu o nosso universo-alvo), a 2 de junho de 2021 foram enviados 7912 convites para participação na pesquisa, referentes a empresas com morada de correio eletrónico disponível na base de dados. Posteriormente, foram enviados lembretes a 11 de junho, a 6 de julho e nos dias, 3 e 20 de setembro. O prazo de resposta terminou no dia 1 de outubro de 2021. Obtivemos 301 inquéritos completos, que, após eliminação de duplicações do mesmo¹⁶, finalizamos com uma amostra¹⁷ de 295 inquéritos válidos para a exploração que desenvolveremos neste texto.

A análise efetuada para este texto contempla apenas a informação que nos permite verificar: a) quais as empresas que já passaram por um processo de sucessão na sua gestão; b) e verificar a distribuição da “sucessão” por grupos de anos de antiguidade. Deste modo, é possível averiguar em que período médio se dá a sucessão das empresas familiares no Norte de Portugal.

4. “Retratos” de insolvência de empresas familiares no Norte de Portugal

4.1. Distribuição por grupos de antiguidade e status da empresa

Como referimos atrás, partimos de uma análise da base de dados *Roadmapef* (Marques, 2018) que, reportando-se ao ano 2015, totaliza 44090 Empresas familiares na região Norte de Portugal. Pretende-se, assim, analisar a associação entre a “antiguidade” das empresas, com recurso à variável independente e o “status” da empresa, como descrito atrás nos procedimentos metodológicos. Com base nessa informação, foi possível identificar quatro grupos com idades das empresas, contemplando quer as mais jovens, quer as mais antigas, tendo sido associado a cada um desses grupos de antiguidade e o estado da empresa. Os resultados estão descritos na tabela 1.

perceber se existiram constrangimentos e/ou oportunidades no processo de sucessão, e como estas moldam as trajetórias de vida dos indivíduos.

16 Erros resultantes de questões técnicas decorrentes da plataforma.

17 Trata-se de uma amostra não probabilística, intencional, não permitindo generalizações para a totalidade do universo das empresas familiares do Norte de Portugal com 25 ou mais anos.

Tabela 1 Cruzamento entre grupos de anos de antiguidade e estado das empresas familiares (2015)

Grupos de antiguidade	Estado da empresa familiar			
	Ativa		Insolvência	
	N	%	N	%
Até 19 anos	21113 a	49,8	482 b	28,5
20 a 39 anos	17820 a	42	947 b	56
40 a 59 anos	2868 a	6,8	220 b	13
Mais de 59 anos	598 a	1,4	42 a	2,5
Total	42399	100	1691	100

Fonte: Base de dados Roadmapef (Marques, 2018)

Assegurados os procedimentos estatísticos e com realização dos testes adequados para se medir a associação entre as variáveis constituídas pelos grupos de antiguidade e estado da empresa¹⁸, observa-se que é apenas no grupo de empresas com “mais de 59 anos” que não se registam diferenças estatísticas significativas face às proporções obtidas nas categorias de “ativa” e em “processo insolvência”. A nossa atenção recaiu, por isso, nos restantes grupos de antiguidade, dado que se observam diferenças estatísticas que comprovam aquela associação de variáveis. Em concreto, é no grupo das empresas com “20 a 39 anos” que se registou a maior percentagem de insolvência, o que, à luz da literatura referenciada, pode estar associada ao processo de sucessão. Com efeito, é nesta faixa temporal que é expetável que as empresas familiares estejam a preparar ou a viver “naturalmente¹⁹” um processo de transição da primeira para a segunda geração.

18 Por intermédio de um teste de Qui-quadrado de Pearson, atesta-se a existência de associação entre a variável grupos de antiguidade e a variável estado da empresa. Os resultados foram considerados estatisticamente significativos para $p < 0,05$. Mediu-se o grau de associação, chegando-se a uma associação forte entre ambas (V de Cramer = 0,86). Realizou-se, ainda, o Pos-hoc do Qui-quadrado (MacDonald & Gardner, 2000), usando o teste Z para comparar se existiam diferenças estatísticas entre as proporções de cada coluna, representadas na tabela pelas letras “a” e “b”. Este teste permitiu, também, ajustar os valores de p pelo método de Bonferroni.

19 Como referido, a transição geracional é uma fase crítica das empresas familiares. Não obstante, são poucas as que se preparam para a sucessão, sendo que a maior parte delas espera “naturalmente” viver essa transição ou a adiam até à inevitabilidade de ser confrontada com ela (Marques, 2018).

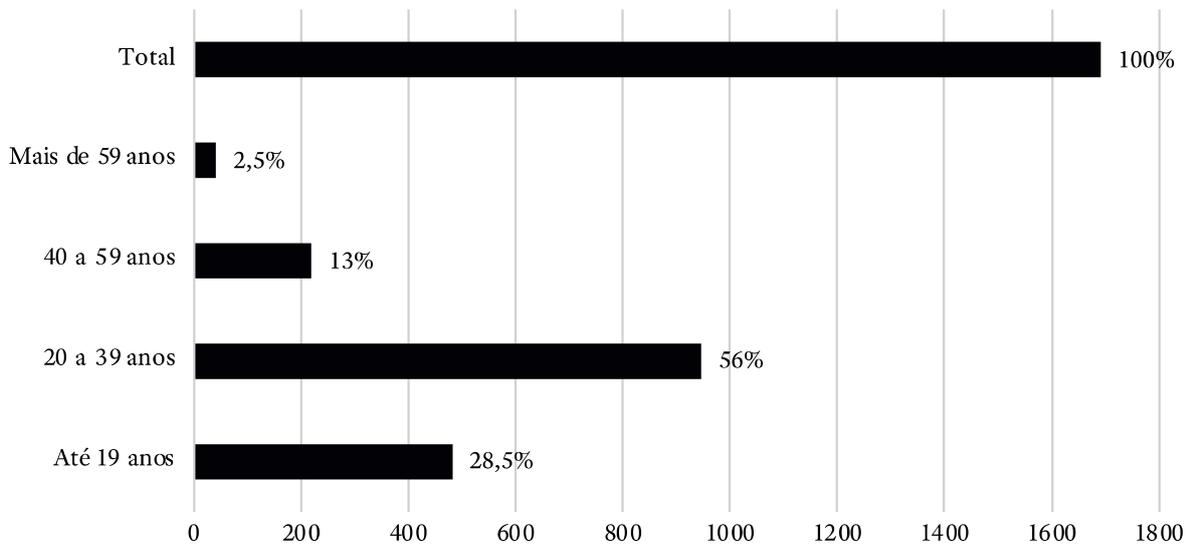


Figura 2. Distribuição das empresas em processo de insolvência por grupos de anos de antiguidade (2015)

Fonte: Base de dados Roadmapef (Marques, 2018)

Na figura 2 referente à distribuição das empresas em processo de insolvência por grupos de antiguidade no ano de 2015, fica patente que as empresas com “20 a 39 anos” representam mais de metade de todas as empresas em processo de insolvência.

Por sua vez, consultando a figura 3, torna-se evidente que são as empresas familiares do grupo dos “20 a 39 anos” de antiguidade que enfrentam o desafio da transição geracional. Como referido, as teorias existentes (Beckhard & Dyer, 1983; Ward, 1987) identificam a sucessão como a principal causa responsável pelo desaparecimento destas organizações familiares. Ora, é precisamente no grupo de antiguidade dos “20 a 39 anos” que se dá, ou melhor deveria acontecer, a transição geracional na gestão das empresas familiares. O desafio é tão mais exigente porque uma sucessão fracassada ou que não ocorreu pode ser responsável pela alienação do negócio familiar ou pela entrada em processo de insolvência e, por conseguinte, pela sua extinção. Tal explica que, em 2015, apenas 6,8% dessas empresas estejam no grupo dos “40 a 59 anos” de antiguidade.

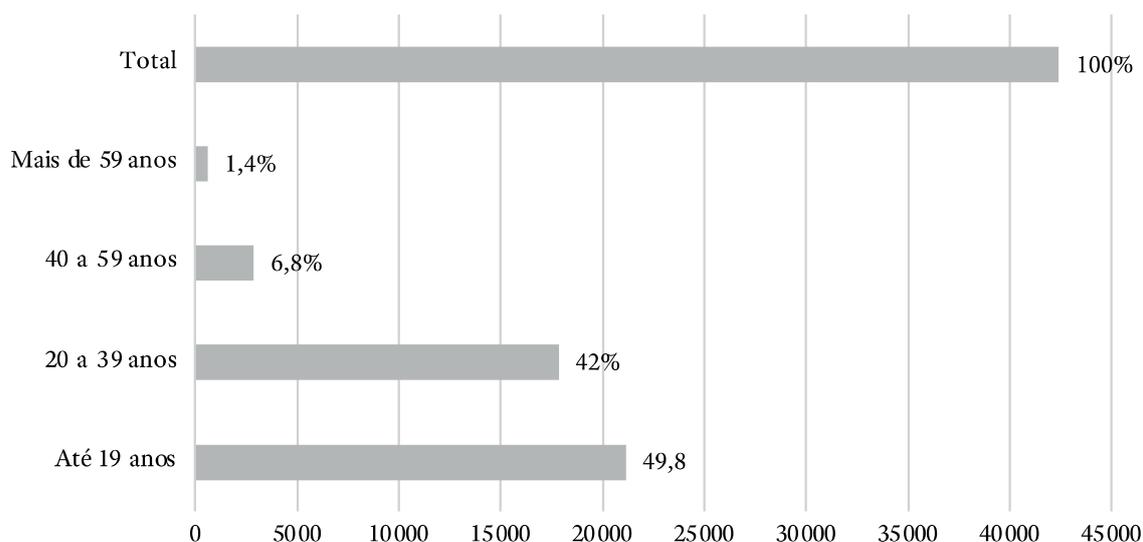


Figura 3. Distribuição das empresas ativas por grupos de antiguidade (2015)

Fonte: Base de dados Roadmapef (Marques, 2018)

Apesar de estes números serem críticos quanto à longevidade de uma empresa familiar, e como tal sustentando a preocupação crescente com o processo de preparação da sucessão geracional, importa relativizar os mesmos, olhando para o panorama da longevidade das empresas em geral. Com base na informação disponível pela Informa D&B, apenas 33% das empresas em geral ultrapassam a fasquia dos 7 anos de existência (D&B, 2016).

4.2. Distribuição geográfica e setores de atividade

Prosseguindo a nossa análise, agora já com referência exclusiva ao universo alvo de empresas familiares com 25 ou mais anos de existência em processo de insolvência, podemos completar aquela informação, com a descrição do comportamento das empresas familiares por zonas geográficas e setores de atividade.

Tabela 2 Empresas familiares (25 anos e mais) em processo de insolvência em 2015 e 2019 por NUT III do Norte de Portugal

NUT III		2015		2019	
		Ativa	Insolvente	Ativa	Insolvente
Alto Minho	N	672	30	535	45
	%	95,7	4,3	92,2	7,8
Alto Tâmega	N	198	5	160	11
	%	97,5	2,5	93,6	6,4
Área Metropolitana do Porto	N	7554	517	6004	508
	%	93,6	6,4	92,2	7,8
Ave	N	1513	100	1259	83
	%	93,8	6,2	93,8	6,2
Cávado	N	1433	84	1176	86
	%	94,5	5,5	93,2	6,8
Douro	N	477	21	371	31
	%	95,8	4,2	92,3	7,7
Tâmega e Sousa	N	1115	81	889	70
	%	93,2	6,8	92,7	7,3
Terras de Trás-os-Montes	N	254	14	193	15
	%	94,8	5,2	92,8	7,2
Total	N	13216	852	10587	849
	%	93,9	6,1	92,6	7,4

Fonte: Base de dados Roadmapef (Marques, 2018)

Ao consultar a Tabela 2, apesar de no ano de 2015 (852) existirem mais três empresas em processo de insolvência do que no ano de 2019 (849), regista-se um aumento na taxa de insolvência de 1,3%. Estes dados levam-nos a afirmar que houve um ligeiro agravamento no número de insolvências empresariais em 2019, face a 2015, na região Norte de Portugal. Mais, quando comparamos os anos 2015 e 2019, pelo total de insolvência e por NUTIII, observa-se que há três sub-regiões em que essas percentagens são superiores. Em 2015, destacam-se as taxas de insolvências relativas superiores face ao total nas sub-regiões do Tâmega e Sousa (6,8%), Área Metropolitana do Porto (6,4%)

e Ave (6,2%). Já em 2019, são as sub-regiões do Alto Minho e Área Metropolitana do Porto (ambas com 7,8%) e a sub-região do Douro (7,7%) que apresentam taxas superiores relativas ao total de insolvência para a região Norte. Nesta análise, constata-se que a Área Metropolitana do Porto tende a registar maiores taxas de insolvência nos dois anos, podendo-se avançar com a hipótese explicativa de estas empresas familiares se encontrarem num ecossistema mais competitivo, exigindo-se maior profissionalização, face às suas congéneres, no sentido de enfrentarem os desafios da competitividade que passam cada vez mais pela digitalização e inovação do negócio.

Na Tabela 3 verificamos que os setores que mais se destacam com taxas de insolvência superiores aos totais relativos aos anos em análise tendem a ser coincidentes, ainda que com pesos diferenciados, e com um ou outro setor a se diferenciar do comportamento do conjunto de empresas familiares. Concretamente, em 2015, regista-se a elevada percentagem para o setor da construção, com 15%, mais do que dobro registado para o total das empresas familiares na Região Norte. Seguem-se, os setores de gás, eletricidade e águas, com 8,3%, indústria transformadora, com 8,2%, e grossista, com 6,6%. Em 2019, comparando as percentagens relativas face ao total de empresas em processo de insolvência, o maior destaque vai para os setores de gás, eletricidade e águas (9,5%), construção (9,2%), retalhista (8,9%) e alojamento e restauração (8%).

Desta análise é possível destacar que os setores de construção e de gás, eletricidade e água tendem a ilustrar “retratos” de insolvência com maior expressão no contexto das empresas da região Norte de Portugal. Uma parte da explicação poderá ser encontrada na crise registada em Portugal no período 2011-2015, que obrigou à intervenção da Troika com apoio financeiro à nossa economia. Igualmente, sabe-se que, tendo sido o setor da construção foi um dos mais penalizados nessa conjuntura de crise, é um setor conhecido por ser compostos por muitas empresas de cariz familiar. Com a retoma da economia verificada nos anos subsequentes, também esse setor económico assinala uma melhoria na respetiva taxa de insolvência.

Tabela 3 Empresas familiares (25 anos e mais) em processo de insolvência em 2015 e 2019, por setor económico (NUT III)

Setor económico		2015		2019	
		Ativa	Insolvência	Ativa	Insolvência
01 — Agricultura, pecuária, pesca e caça	N	284	2	221	12
	%	99,3	0,7	94,8	5,2
02 — Indústrias extrativas	N	63	4	45	1
	%	94,0	6,0	97,8	2,2

03 — Indústrias transformadoras	N	3323	296	2744	213
	%	91,8	8,2	92,8	7,2
04 — Gás, eletricidade e água	N	22	2	19	2
	%	91,7	8,3	90,5	9,5
05 — Construção	N	1249	220	944	96
	%	85,0	15,0	90,8	9,2
06 — Transportes	N	491	23	403	31
	%	95,5	4,5	92,9	7,1
07 — Alojamento e restauração	N	820	13	609	53
	%	98,4	1,6	92,0	8,00
08 — Grossista	N	1677	119	1390	105
	%	93,4	6,6	93,0	7,00
09 — Retalhista	N	2611	107	2060	202
	%	96,1	3,9	91,1	8,9
10 — Atividades financeiras	N	127	5	107	8
	%	96,2	3,8	93,0	7,0
11 — Atividades imobiliárias	N	827	30	640	27
	%	96,5	3,5	96,0	4,0
12 — Telecomunicações	N	32	0	25	2
	%	100,0	0,0	92,6	7,4
13 — Serviços	N	1690	31	1380	97
	%	98,2	1,8	93,4	6,6
Total	N	13216	852	10587	849
	%	93,9	6,1	92,6	7,4

Fonte: Base de dados Roadmapef (Marques, 2018).

4.3. Períodos médios de sucessão geracional

Por fim, em 2021, no quadro da metodologia prevista no projeto de doutoramento em curso (Nora, 2021), procedeu-se à elaboração de um questionário direcionado apenas para o segmento constituído por empresas familiares com 25 ou mais anos.

Tomando como referência a literatura de origem anglo-saxónica, que afirma que a sucessão na gestão das empresas familiares ocorre em média a cada 20 a 25 anos, os resultados da amostra apontam para uma clivagem: mais de metade dos respondentes do questionário referiu que a empresa já conheceu um processo de sucessão (54%), contra outra parte significativa (43%) que ainda não tinha passado por um processo sucessório (cf. Figura 3).

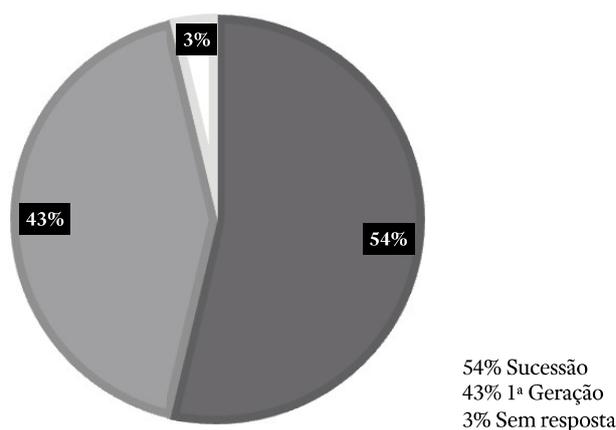


Figura 4. Empresas familiares com 25 ou mais anos face ao processo sucessório

Fonte: Inquérito a empresas familiares com mais de 25 anos

Se tivermos em conta a informação mais detalhada na Tabela 4, constata-se que a transição geracional nas empresas familiares do Norte de Portugal que compõem a nossa amostra aconteceu mais tarde do que é descrito pelos autores (Schlepphorst & Moog, 2014).

Tabela 4 Sucessão geracional por grupo de anos de existência da empresa familiar

Grupos de antiguidade	Sucessão geracional			
	sim		não	
	N	%	N	%
25 a 34 anos	56	38,6	89	61,4
35 a 44 anos	45	63,4	26	36,6
45 a 54 anos	27	75	9	25
55 a 64 anos	12	85,7	2	14,3
65 a 74 anos	3	50	3	50
Mais de 74 anos	14	100	0	0

Fonte: Inquérito a empresas familiares com 25 anos e mais anos.

O grupo dos “25 aos 34 anos” representa apenas 38,6% das empresas que já passaram por um processo de sucessão e 61,4% estão na primeira geração. Existem ainda 36,5% empresas familiares no grupo com “35 a 44 anos” de antiguidade que estão na primeira geração e no grupo de antiguidade dos “45 a 54 anos” 25% ainda não tinham transitado para a geração mais nova. Pode-se avançar como uma possível hipótese explicativa desta transição geracional tardia em Portugal – em comum com os países do Sul da Europa – esteja relacionada com os padrões culturais paternalistas ainda predominantes (Casimiro & José Chambel, 2014) que, aliados a uma baixa qualificação da maioria dos empregadores do setor privado em geral (Cantante, 2018), possam traduzir-se numa desconfiança na capacidade das gerações mais jovens. Não obstante, como já assinalamos, recentes investigações no contexto específico das empresas familiares têm vindo a evidenciar sinais de transformação naqueles padrões culturais por via da progressiva qualificação das mulheres que se encontram à frente dos destinos das empresas familiares (Costa & Girão, 2019; Marques, 2018).

5. Notas finais

Estudar as empresas familiares num nível de análise extensivo revela-se uma tarefa com diversas contrariedades, como vimos no nosso enquadramento teórico. Desde logo, a falta de uma definição consensual para esta organizações familiares dificulta tanto as análises em si, como a sua comparabilidade em quadros mais vastos de investigação. Além disso, registre-se o facto de não existirem estatísticas oficiais que permitam identificar esta tipologia empresarial. Nos últimos anos, fruto da importância que as empresas familiares possuem, tanto na sua dimensão económica, mas também social, observa-se um esforço por parte de investigadores de diversas áreas do conhecimento, mas também de entidades governamentais, de contribuir para a maior visibilidade desta tipologia empresarial.

Os contributos esperados deste texto traduzem-se, por um lado, na relativização do indicador sugerido pela literatura para a sucessão familiar, e, por outro, reafirmar a longevidade desta tipologia empresarial, mesmo em períodos de crise. Com efeito, ainda que de forma exploratória, este estudo apresenta-se inovador ao discutir a insolvência das empresas familiares no Norte de Portugal com a sucessão geracional. Demostramos que, apesar de ser identificada uma relação entre a insolvência e o processo de sucessão nas empresas familiares em Portugal, o período médio de tempo em que tal ocorre tende a ser mais tardio do que o apontado pela literatura referenciada. Igualmente, na análise realizada nos anos de 2015 e 2019, e apesar de um ligeiro agravamento nas taxas de insolvência, foi ao nível da sua representação por sub-regiões do Norte de Portugal e setores económicos que se identificaram alguns “retratos” de insolvência a sugerirem pistas de estudo futuro. Por último lugar, a informação preliminar do inquérito aplicado reforça a importância de se avançar no aprofundamento do conhecimento sobre o processo de sucessão, em especial focado nas segundas

gerações das empresas familiares. Ao se mobilizarem dimensões analíticas constitutivas de um quadro compreensivo, em estudos posteriores e complementares a este, será possível ensaiar respostas para a pergunta que se formula no nosso título: a geração importa?

Agradecimentos

Este trabalho recebeu financiamento da Fundação para a Ciência e Tecnologia [referência de bolsa BD143315/2019]. Agradecemos ao Professor Doutor José Machado por todos os esclarecimentos prestados.

Bibliografia

- Altman, E. I., & Hotchkiss, E. (2005). *Corporate Financial Distress and Bankruptcy: Predict and Avoid Bankruptcy, Analyze and Invest in Distressed Debt*. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118267806>
- Astrachan, J., & Shanker, M. (2003). Family Businesses' Contribution to the U.S. Economy: A Closer Look. *Family Business Review — FAM BUS REV*, 16, 211–219. <https://doi.org/10.1177/08944865030160030601>
- Beckhard, R., & Gibb Dyer, W. (1983). Managing continuity in the family-owned business. *Organizational Dynamics*, 12(1), 5–12. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90022-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90022-0)
- Bourdieu, P. (2018). The forms of capital. *The Sociology of Economic Life, Third Edition*, 78–92. <https://doi.org/10.4324/9780429494338>
- Cantante, F. (2018). O Mercado de Trabalho em Portugal e nos Países Europeus. *Observatório das Desigualdades*, 199. <https://doi.org/10.15847/CIESOD/MERCADODETRABALHO>
- Carlock, R. S., & Ward, J. L. (2010). When Family Businesses are Best. In *When Family Businesses are Best*. Palgrave Macmillan UK. <https://doi.org/10.1057/9780230294516>
- Casimiro, M., & José Chambel, M. (2014). Culture in small-sized Portuguese family businesses: Do first and second generations make a difference? *Management Research*, 12(1), 40–67. <https://doi.org/10.1108/MRJIAM-11-2012-0495>
- Chrisman, J. J., Chua, J. H., & Litz, R. (2003). A unified systems perspective of family firm performance: An extension and integration. *Journal of Business Venturing*, 18(4), 467–472. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(03\)00055-7](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(03)00055-7)
- Chrisman, J. J., Chua, J. H., & Sharma, P. (1998). Important Attributes of Successors in Family Businesses: An Exploratory Study. *Family Business Review*, 11(1), 19–34. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1998.00019.x>
- Chrisman, J. J., Chua, J. H., & Sharma, P. (2005). Trends and directions in the development of a strategic management theory of the family firm. *Entrepreneurship theory and practice*, 29(5), 555–575. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2005.00098.x>
- Chua, J. H., Chrisman, J. J., & Sharma, P. (1999). Defining the Family Business by Behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(4), 19–39. <https://doi.org/10.1177/104225879902300402>

- Chua, J. H., Chrisman, J. J., & Sharma, P. (2003). Succession and Nonsuccession Concerns of Family Firms and Agency Relationship with Nonfamily Managers. *Family Business Review*, 16(2), 89–107. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.2003.00089.x>
- Costa, A. N. da. (2017). *Manual de Boas Práticas da Empresa Familiar* (Número July). Associação Empresarial de Santa Maria da Feira. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.5545141>
- Costa, A. N. da. (2018). *Diagnóstico O Metal Portugal e as Empresas Familiares. A Sucessão na Propriedade. A Sucessão na Liderança*. Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.7520282>
- Costa, A.N., & Girão, J. (2019). *O Metal Portugal e as Empresas Familiares. Estudo das Empresas do Setor*. Ebook DOI: 10.6084/m9.figshare.7695341
- D&B, I. (2016). *Longevidade empresarial em Portugal*. <http://biblioteca.informadb.pt/files/files/Estudos/SE-longevidade-empresarial-em-Portugal.pdf>
- Davis, J. A. (1982). *The influence of life-stage on father-son work relationship in family companies. Unpublished doctoral dissertation*. Harvard Business School.
- Davis, J. A., & Tagiuri, R. (1989). The Influence of Life Stage on Father-Son Work Relationships in Family Companies. *Family Business Review*, 2(1), 47–74. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1989.00047.x>
- Davis, P. S., & Harveston, P. D. (1998). The Influence of Family on the Family Business Succession Process: a Multi-Generational Perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 22(3), 31–53. <https://doi.org/10.1177/104225879802200302>
- Debicki, B., Matherne, C., Kellermanns, F., & Chrisman, J. (2009). Family Business Research in the New Millennium: An Overview of the Who, the Where, the What, and the Why. *Family Business Review*, 22(2), 151–166. <https://doi.org/10.1177/0894486509333598>
- Dery, R. Dupuis, J.P., Hugron, P. & Émond-Péloquin, L. (1993). *La variété des entreprises familiales : constructions théoriques et typologique. (Cahier de recherche no. GREF093-08)*. Groupe de recherche sur les entreprises familiales, École des HRC.
- Donnelley, R. G. (1967). A empresa familiar. *Revista de Administração de Empresas*, 7(23), 162–198. <http://www.spell.org.br/documentos/ver/23910/a-empresa-familiar/i/pt-br>
- Dyer, J. R. G., Johansson, A., Helbing, D., Couzin, I. D., & Krause, J. (2009). Leadership, consensus decision making and collective behaviour in humans. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 364(1518), 781–789. <https://doi.org/10.1098/rstb.2008.0233>
- Dyer, W. G., & Lansberg, I. (2000). Succeeding Generations: Realizing the Dream of Families in Business. *Administrative Science Quarterly*, 45(2), 401. <https://doi.org/10.2307/2667077>
- Ferramosca, S., & Ghio, A. (2018). The family business. In *Contributions to Management Science*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-73588-7_2
- Gersick K., Davis, J., Hampton, M. & Lansberg, I. (1997). Generation To Generation Life Cycles Of The Family Business. *Harvard Business School Press*. 34(8). <https://doi.org/10.5860/choice.34-4568>

- Handler, W. C. (1992). *The Succession Experience of the Next Generation*. *Family Business Review*, 5(3), 283–307. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1992.00283.x>
- Harms, H. (2014). Review of Family Business Definitions: Cluster Approach and Implications of Heterogeneous Application for Family Business Research. *International Journal of Financial Studies*, 2(3), 280–314. <https://doi.org/10.3390/ijfs2030280>
- Hernández-Linares, R., Sarkar, S., & Cobo, M. J. (2018). Inspecting the Achilles heel: a quantitative analysis of 50 years of family business definitions. *Scientometrics*, 115(2), 929–951. <https://doi.org/10.1007/s11192-018-2702-1>
- Lansberg, I. (1999). *Succeeding Generations: Realizing the Dream of Families in Business*. Harvard Business Review.
- Lodi, J. B. (1987). *Sucessão e conflito na empresa familiar*. Pioneira.
- MacDonald, P. L., & Gardner, R. C. (2000). Type I Error Rate Comparisons of Post Hoc Procedures for I j Chi-Square Tables. *Educational and Psychological Measurement*, 60(5), 735–754. <https://doi.org/10.1177/00131640021970871>
- Marler, L. E., Botero, I. C., & De Massis, A. (2017). Succession Related Role Transitions in Family Firms: The Impact of Proactive Personality. *Journal of Managerial Issues*, XXIX(1), 57–81. <http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=121094683&S=R&D=bth&EbscoContent=dGJyMMTo50SeqLc4yOvsOLCmr1CeprdSsq%2B4SLGWxWX-S&ContentCustomer=dGJyMPGrtlGurLBKuePfgeyx4Ivu>
- Marques, A. P. (2018). *Empresas Familiares da Região Norte. Mapeamento, Retratos e Testemunhos*. Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais da Universidade do Minho. <https://doi.org/10.21814/1822.55802>
- Marshall, A. (1996). *Principios de Economia, tratado introdutório*. Editora Nova Cultural Ltda.
- Morck, R., & Yeung, B. (2003). Agency Problems in Large Family Business Groups. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(4), 367–382. <https://doi.org/10.1111/1540-8520.t01-1-00015>
- Neubauer, F., & Lank, A. G. (1998). *The Family Business: It's Governance for Sustainability*. Macmillan Press Ltd.
- Neves, J. C. (2001). A sucessão na empresa familiar: A estrutura de governo e o controlo do capital. *Conferência de Finanças Universidade dos Açores*.
- Nora, N. (2018). Empresas Familiares – Por uma definição consensual. Em A. P. Marques (Ed.), *Roadmap para empresas familiares: Mapeamento, profissionalização e inovação* (pp. 281–296). Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais (CICS.NOVA) – Polo da Universidade do Minho (CICS-UMinho).
- Nora, N. (2021). Da família para a empresa: sucessão nas empresas familiares do norte de Portugal. In *Ciência e Política: fronteiras e interseções. II Jornadas Doutorais, Sociologia* (pp. 52–62). Departamento de Sociologia Universidade do Minho Braga Portugal.
- Schlepphorst, S., & Moog, P. (2014). Left in the dark: Family successors' requirement profiles in the family business succession process. *Journal of Family Business Strategy*, 5(4), 358–371. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2014.08.004>

- Sharma, P. (2004). An Overview of the Field of Family Business Studies: Current Status and Directions for the Future. *Family Business Review*, 17(1), 1–36. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.2004.00001.x>
- Sharma, P., & Chrisman, J. J. (1999). Toward a Reconciliation of the Definitional Issues in the Field of Corporate Entrepreneurship. *Entrepreneurship: Concepts, Theory and Perspective*, 23(3), 11–28. <https://doi.org/10.1177/104225879902300302>
- Sonnenfeld, J. (1991). *The Hero's Farewell: What Happens When CEOs Retire*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195065831.001.0001>
- Ward, J. (1987). *Keeping the Family Business Healthy: How to Plan for Continuing Growth*. Jossey-Bass.
- Ward, J. L. (2004). *Perpetuating the Family Business: 50 Lessons Learned From Long Lasting, Successful Families in Business*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/https://doi.org/10.1057/9780230505995>

ISBN 978-989-755-753-8



9 789897 557538

Os textos deste livro veiculam temas, interrogações e análises que proporcionam uma amostra diversificada e representativa de muitas das problemáticas e inquietações que ocupam o labor dos cientistas sociais nestas primeiras décadas do século XXI. As perspectivas dos autores dos distintos capítulos constituem exemplos elucidativos das grandes narrativas que marcam as sociedades pós-industriais, animadas por paradoxos que balanceiam entre a hipervalorização da singularidade do indivíduo e a cedência à massificação. Entre a ambivalência do techno-otimismo e as desilusões da industrialização, ao longo deste livro somos conduzidos a diagnosticar as implicações sociais, políticas e éticas de diversos fenómenos sociais, culturais e comunicacionais.

Excerto de *Prefácio*
HELENA MACHADO

Em rigor, uma tese doutoral pertence à categoria da investigação básica e/ou fundamental porque se desdobra numa sequência de fases relacionadas entre si num processo investigativo marcado por ruturas epistemológicas sucessivas, através das quais o sujeito da investigação visa desfazer as transparências aparentes do social e providenciar conhecimento dirigido não apenas ao que deve ser feito, mas às razões que conduzem a uma determinada “realidade”.

Excerto de *Sociedade e Conhecimento: transformações e desafios*
EMÍLIA ARAÚJO, TIAGO VIEIRA DA SILVA E JOÃO SARMENTO

Sociólogo e fotógrafo norte-americano, Doug Rickard viajou dois anos pelo ambiente cartográfico do Google Street View. No seu trabalho, o artista faz uma clara referência aos fotógrafos modernos documentais Walker Evans e Robert Frank, que documentaram a sociedade moderna dos Estados Unidos. Em *A New American Picture*, Rickard procura dar continuidade ao trabalho destes dois fotógrafos, inventariando o cotidiano da sociedade americana, sobretudo da comunidade negra, na contemporaneidade, de modo a pensar de que maneira a sociedade atual se diferencia e se assemelha daquela representada na modernidade.

Excerto de *Entre o real e o imaginário: a fotografia por dispositivos móveis na era do street view*
ELAINE TRINDADE

A falta de poder sobre a efemeridade da vida resulta em uma existência cada vez mais acelerada. A ciência e a tecnologia, na tentativa de proporcionar o fim ou pelo menos a extensão do prazo de validade da vida, assim como garantir que o tempo que resta às pessoas seja eficiente e produtivo, provoca uma precipitação no viver e estabelece um conjunto de obrigações opressoras que têm drenado as forças dos indivíduos. Diante da brevidade do tempo, as demandas não param de pressionar as pessoas para a queda, para a morte da qual elas tanto fogem.

Excerto de *In Extremis: representações da morte em uma sociedade caída*
MARIANA AUGUSTO

