

III JORNADAS DOUTORAIS EM SOCIOLOGIA



VOCAÇÃO, CARREIRAS E TRABALHO NA SOCIOLOGIA

Direção do Programa Doutoral em Sociologia
& NEDSUM

III Jornadas Doutorais em Sociologia

Vocação, Carreiras e Trabalho na Sociologia

Universidade do Minho, 10 e 11 de fevereiro de 2022

Direção do Programa Doutoral em Sociologia & NEDSUM

Título

Vocação, Carreiras e Trabalho na Sociologia
III Jornadas Doutorais, Sociologia

Editores Direção do Programa Doutoral em Sociologia &
NEDSUM

Emília Araújo, Helena Machado e Joaquim Costa
(Direção do Programa Doutoral)
Preparação do Maria João Vaz & Laura Neiva
Manuscrito com apoio da equipa de orientadores/as

ISBN digital

Formato e-book, 129 páginas

Data de Publicação 2022, novembro

Editora Departamento de Sociologia
Universidade do Minho
Braga • Portugal



Universidade do Minho
Instituto de Ciências Sociais

Departamento de Sociologia



Índice

Apresentação	5
Empresas familiares de 2ª geração do norte de Portugal: Contributos para o seu mapeamento	6
Nuno Caetano Nora	6
Ana Paula Marques.....	6
Biopolítica, intersubjetividade e cotidiano durante a pandemia da Covid-19	21
Patrick Bastos.....	21
Teresa Mora	21
Pesquisa, sociologia pública e a ação política no campo alimentar: o caso do Brasil.....	32
Zênia Tavares da Silva	32
Fernando Bessa Ribeiro	32
Maria Paula Mascarenhas.....	32
O tempo do turismo nos tempos da experiência do espaço: um olhar etnográfico	44
Márcia Silva.....	44
Rita Ribeiro.....	44
Emília Araújo	44
(Des)construindo o futuro promissor de Big Data no combate ao crime: abordagem sociológica ao mito da objetividade	59
Laura Neiva	59
Big Data no turismo: Antecipação, ética e responsabilidade	74
Maria João Vaz	74
Helena Machado.....	74
Contributos da Sociologia do Trabalho para uma Gestão de Recursos Humanos integrada e atual	86
Alexandra Rocha & Domingas Tavares	86
Patriarcado em Arte – A ilustração do feminino na contemporânea indústria cultural.....	94
Gracieli de Jesus e Silva.....	94
O tempo de espera	104
Joana Brandão	104
Emília Araújo	104
The influence of family culture on society.....	113
Yaqun Li.....	113
Notas biográficas (estudantes)	123

Apresentação

Este e-book resulta das comunicações apresentadas por estudantes do programa doutoral em Sociologia da Universidade do Minho, nas jornadas doutorais realizadas em fevereiro de 2022, sob o tema das carreiras em Sociologia. Durante dois dias foram debatidas várias questões relacionadas com o acesso e a permanência na investigação e analisadas algumas estratégias institucionais ajustadas à promoção do emprego científico.

As questões relacionadas com a integração em equipas e redes internacionais de investigação, bem como a coautoria em publicações científicas, foram centrais no debate que permitiu salientar algumas conclusões relevantes sobre a dificuldade em que se encontram as instituições em Portugal, relativamente à promoção de emprego científico que conduza a fixação de pessoas na área da investigação, com perspetivas de carreira e estabilidade. Estas conclusões são válidas para todas as áreas científicas, mas têm especial centralidade nas ciências sociais e na sociologia, atendendo ao papel que estas áreas científicas têm em todos os processos de recolha e de análise de informação na sociedade e economia contemporâneas.

A publicação reúne, apenas, os textos que decorrem das apresentações de estudantes e orientadores/as de teses doutorais e que se debruçam sobre um amplo leque de temáticas. Organizadas pela ordem de apresentação, surgem os textos de NUNO NORA e sua orientadora, Ana Paula Marques, sobre “Empresas familiares de 2ª geração do norte de Portugal: Contributos para o seu mapeamento”, seguido do texto assinado por PATRICK SANTOS e Teresa Mora, “Biopolítica, intersubjetividade e cotidiano durante a pandemia da Covid-19”. O terceiro texto é da autoria de ZÊNIA TAVARES e orientadores, Fernando Bessa Ribeiro e Paula Mascarenhas, com o título, “Pesquisa, sociologia pública e a ação política no campo alimentar: o caso do Brasil”.

LAURA NEIVA apresenta o quarto texto “ (Des)construindo o futuro promissor de Big Data no combate ao crime: abordagem sociológica ao mito da objetividade“. O quinto capítulo é composto pela contribuição de MARIA JOÃO VAZ e Helena Machado e versa sobre “Big Data no turismo: Antecipação, ética e responsabilidade”, a que se segue a publicação “contributos da sociologia do trabalho para uma gestão de recursos humanos integrada e atual“, da autoria de ALEXANDRA ROCHA e DOMINGAS TAVARES.

GRACIELI JESSIL assina o sétimo texto que compõe esta publicação, com o título “Patriarcado em Arte – A ilustração do feminino na contemporânea indústria cultural“. E Joana Brandão e Emilia Araújo são responsáveis pela contribuição “O tempo de espera“. YAQUIN LI é autora da publicação que fecha o e-book: “The influence of family culture on society”.

Emília Araújo, Helena Machado e Joaquim Costa

Empresas familiares de 2ª geração do norte de Portugal: Contributos para o seu mapeamento

Nuno Caetano Nora

Departamento de Sociologia, Doutoramento em Sociologia, Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.

Ana Paula Marques

Departamento de Sociologia, Doutoramento em Sociologia, Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade, Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho.

Resumo

As empresas familiares são descritas como a tipologia empresarial dominante a nível mundial. Contudo, são produzidas poucas estatísticas sobre estas organizações e as que existem são estimativas. Neste documento são recolhidos extensos processos metodológicos. Em primeiro lugar, a informação disponível na base de dados Roadmapef para 2015 e atualizada em 2019 é utilizada para identificar os sectores e regiões económicas no Norte de Portugal onde as empresas familiares com 25 ou mais anos de idade são mais predominantes. Em segundo lugar, é efetuado um primeiro "diagnóstico" dos reveses enfrentados por estas organizações com a pandemia da Covid-19, com base num inquérito realizado durante o ano 2021. Os resultados indicam a Área Metropolitana do Porto como a localização do maior número destas organizações empresariais e o sector industrial como a atividade empresarial dominante. Embora um número significativo das empresas inquiridas tenha admitido quedas superiores a 25% no volume de negócios, a adaptação e resistência à situação pandémica por parte das empresas familiares no Norte de Portugal é também evidente.

Palavras-chave: Norte de Portugal; empresas familiares; 2ª geração; estatística; resiliência; Covid-19

Introdução

Pretendemos com este texto apresentar os resultados parcelares do projeto de doutoramento intitulado "Sucessão nas empresas familiares: Reprodução ou "turning point" rumo à profissionalização¹", no qual propomos estudar o processo de sucessão das empresas familiares (Nora, 2021). Parte-se da base de

¹ Este projeto de Doutoramento é financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT) com a referência (SFRH/BD/143315/2019)

dados “Roadmapef” (Marques, 2018), composta por um registo de 44090 empresas familiares (EF) e com informação financeira e organizacional. Com o início deste projeto, foi-nos possível atualizar a informação relativa a empresas com 25 ou mais anos de existência, tomando como referência os anos 2015 e 2019. Tal permitiu conhecer a transformação experimentada por estas empresas numa época particularmente relevante, na medida em que procede a crise económica e financeira de 2008, incluindo o período de crise provocado pelo Memorando da Troika (2011-2015), e antecede a recessão da economia global provocada pela pandemia da Covid-19.

A base de dados Roadmapef representa, à data de 2018, “cerca de 10,4% das empresas classificadas pelo Instituto Nacional de Estatística, como sediadas no Norte de Portugal” (Marques, 2018, p. 43). Esta percentagem é, ainda, pouco representativa da realidade, considerando as projeções adiantadas pela Associação das Empresas Familiares, que estima que estas organizações representem “mais de 70% das empresas existentes em Portugal” (AEF, 2021). No entanto, este estudo é um dos poucos existentes a nível nacional e único referente à zona norte do país. Apesar de ser amplamente aceite que esta tipologia empresarial representa a maioria das empresas a nível global (Carlock & Ward, 2010; Chua *et al.*, 1999, 2003; Gersick *et al.*, 1997; Ward, 2004, 2011), os estudos que pretendem quantificar estas empresas e o seu desempenho económico assumem os valores adiantados como estimativas, existindo, assim, um défice no esforço de quantificação destas empresas e sua contribuição para a economia nacional e global.

Perante essa insuficiência, são dois os objetivos deste texto. Em primeiro lugar, contribuir para a quantificação de empresas familiares com 25 ou mais anos de existência, visto que são potencialmente empresas de segunda geração (Schlepphorst & Moog, 2014). Pretendemos, assim, verificar a evolução na faturação, no valor das exportações e no número de funcionário(a)s relativos ao ano de 2015 e 2019, tendo como referência a sua distribuição pelas NUTS III² do Norte de Portugal, tal como os setores de atividade económica onde estas organizações desenvolvem preferencialmente os seus negócios. O segundo objetivo, surge quase como uma imposição da crise económica resultante das medidas impostas pelas autoridades nacionais na tentativa de conter a pandemia da Covid-19, o que provocou uma contração nas economias europeias e, particularmente, na portuguesa, tendo o seu PIB contraído 7,6% em volume (INE, 2021). Estando nós a realizar um inquérito às empresas familiares com 25 ou mais anos de existência, no ano de 2021, era fundamental perceber as condicionantes vivenciadas por estas organizações empresariais numa altura tão preponderante para o seu futuro. Ainda que não seja este um dos objetivos do nosso projeto de doutoramento, tornou-se incontornável “sentir o pulso” às empresas familiares, depois de um ano a conviver com a pandemia.

² A sigla NUTS é o acrónimo de “Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos”, que constitui um sistema hierárquico de divisão do território em regiões. Neste caso, NUTS III representa o nível 3 de divisão de acordo com critérios populacionais, administrativos e geográficos. A NUT III da região Norte Portugal inclui oito subdivisões regionais, nomeadamente: Alto Minho, Alto Tâmega, Área Metropolitana do Porto, Ave, Cávado, Douro, Tâmega e Sousa e Terras de Trás-os-Montes.

Esta comunicação estrutura-se em quatro secções principais, para além da introdução e conclusão. Inicia-se com a apresentação das principais razões para a divergência entre as poucas estatísticas existentes acerca das empresas familiares e como a falta de um consenso em torno do seu conceito pode ser o fator explicativo para essa insuficiência. De seguida, ainda que de forma resumida, percorremos os contributos da literatura que descrevem estas organizações empresariais como particularmente forjadas para se adaptarem a momentos de crise económica. A secção seguinte, é referente à estratégia de pesquisa e os respetivos procedimentos metodológicos utilizados para efeitos deste estudo. Na secção quatro, tem lugar a apresentação das análises realizadas orientadas pelos objetivos de investigação por nós traçados, possibilitando aferir a evolução destas empresas familiares num ciclo de relativo crescimento económico (ano de 2015 e 2019), assim como incluir as principais alterações a que os negócios familiares foram sujeitos para se adaptarem a uma situação de crise pandémica.

1. Empresas familiares: conceito e estatísticas

As empresas familiares são descritas na literatura como as organizações empresariais mais representadas na economia global. Elas correspondem a uma percentagem estimada entre 65% e 80% do total das companhias mundiais (Gersick *et al.*, 1997). No entanto, não existem estatísticas precisas quanto ao número exato de empresas familiares a nível nacional, europeu e global. A palavra-chave que define o cálculo da implementação destas organizações na economia é “estima-se”. Na Europa, em 2015, a Comissão da Indústria, da Investigação e da Energia emite um relatório sobre empresas familiares, onde indica estatísticas divergentes: “de acordo com o relatório da Ernst and Young de 2014 sobre as empresas familiares, 85% de todas as empresas europeias são empresas familiares, representando 60% dos postos de trabalho no setor privado” (Parlamento Europeu, 2015, p. 4); ao recorrer ao relatório da Comissão Europeia, publicado em 2009 (European Commission, 2009), afirma que: “mais de 60% das empresas da União Europeia são empresas familiares, representando 40 a 50% dos postos de trabalho no setor privado” (Parlamento Europeu, 2015, p.14). Em Portugal, na página *online* da Associação de Empresas Familiares, que, apesar de enfatizar não existirem estatísticas precisas acerca desta tipologia empresarial, estima que mais de 70% das empresas tenham uma estrutura e propriedade familiar (AEF, 2021).

Esta discrepância de números em relação à contabilização das empresas familiares (Harms, 2014), deve-se maioritariamente à falta de uma definição consensual do que deve ser considerado uma empresa familiar (Chua *et al.*, 1999; Dery *et al.*, 1993; Ferramosca & Ghio, 2018; Hernández-Linares *et al.*, 2018; Marques, 2018; Nora, 2018, 2021; Nora & Marques, 2022). Apesar da sua relevância e interesse por parte de cientistas de diversas áreas do conhecimento, não existe um consenso em relação ao tipo de organização empresarial que deve ser considerada familiar.

Por conseguinte, importa destacar que a maioria das definições para classificar a empresa familiar se centra no grau de participação na propriedade e na gestão pelos membros familiares, sendo que alguns

investigadores exigem que estas organizações tenham passado, pelo menos, por um processo de sucessão para que estas empresas sejam consideradas familiares. Quer dizer, a 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). Por sua vez, a maioria das definições de empresa familiar encontradas na literatura orbita em três eixos: a propriedade (Decker & Günther, 2017) a gestão (Bennedsen *et al.*, 2007) e a sucessão (Ahrens *et al.*, 2015). Estas definições estão inseridas no que Chua *et al.* (1999) chamam de abordagem dos componentes, isto é, centram-se no grau do envolvimento familiar, na propriedade e na gestão ao qual normalmente se junta a exigência de que as empresas já tenham passado por um processo de sucessão para que sejam consideradas familiares. Da sistematização avançada por Ferramosca e Ghio (2018), existem sete combinações utilizadas nos conceitos de empresa familiar, a saber: 1) definições baseadas exclusivamente nos critérios de propriedade; 2) definições fundamentadas nos cargos de gestão e controlo detidos pelos membros da família; 3) definições assentes na fase geracional da empresa familiar; 4) definições alicerçadas tanto na propriedade como nos requisitos de gestão e controlo; 5) definições apoiadas tanto nos critérios de propriedade como na fase geracional; 6) definições assentes nos cargos de gestão e controlo e nos requisitos da fase geracional; 7) e definições baseadas em todos os critérios, ou seja, propriedade, gestão e controlo e fase geracional. No entanto, Chua *et al.* (1999) alertam que qualquer definição de empresas familiares deverá ser ampla e inclusiva, a partir de uma base teórica que capte a essência do comportamento singular que distingue as empresas familiares das não familiares. Ou seja, apesar dos 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. Com efeito, quando falamos de empresas familiares é importante referir não apenas as regulamentações e requisitos específicos de cada país e setor económico, como também a tradições e culturas, sendo inúmeras as variáveis que podem ser mobilizadas. Ao mesmo tempo, cada família é singular nos seus valores, credibilidade, hábitos e objetivos, daí a dificuldade em harmonizar e produzir estatísticas credíveis acerca desta tipologia empresarial (Dery *et al.*, 1993). Isso mesmo pode ser verificado numa análise efetuada em 2021, em que se pretendia conhecer a importância das empresas familiares para a economia dos EUA e como esta varia consoante o conceito utilizado. Os autores do estudo afirmam que existem 24,2 milhões de empresas familiares responsáveis por empregar 62% da força de trabalho, contribuindo para 64% do PIB, quando o conceito utilizado é amplo e os critérios selecionados são o controlo por parte da família da gestão estratégica da empresa e algum envolvimento familiar na gestão da organização. No entanto, são 10,8 milhões de empresas familiares a suportarem 59% do PIB e a empregarem 58% da força de trabalho, quando os autores utilizam uma definição um pouco mais restrita, em que os parâmetros utilizados para uma empresa ser considerada familiar são a intenção de manter a empresa na família do fundador e/ou a gestão da

organização ser assegurada pelos descendentes. Por sua vez, são 7,2 milhões de empresas familiares responsáveis por empregarem 14% da força de trabalho e executoras de 14% do PIB dos EUA, quando a definição é ainda mais restrita, sendo que esta definição operacional impõe que a família detenha 51% das ações da empresa, que vários membros da família ocupem cargos de gestão e/ou que o CEO (*Chief Executive Officer*) pertença à família, ou a família esteja representada no conselho de administração (Pieper *et al.*, 2021). No mesmo sentido, na Europa, a Comissão da Indústria, da Investigação e da Energia frisa:

"Considerando que, devido à ausência de tal definição, não é possível recolher dados comparáveis nos vários Estados-Membros da UE, com vista a chamar a atenção para a especificidade da situação, das necessidades e do desempenho económico das empresas familiares; que esta falta de dados fiáveis e comparáveis pode travar o processo de decisão política e implicar que as necessidades das empresas familiares não sejam atendidas (Parlamento Europeu, 2015, p. 5)".

Consequentemente, o Parlamento Europeu (2015) alerta para a necessidade de os Estados-membros adotarem a definição de empresa familiar, avançada pelo grupo de peritos em 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) (European Commission, 2009). 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 anos de existência).

2. Resiliência e o “capital paciente” das Empresas Familiares em tempo de pandemia

A sucessão entre gerações nas empresas familiares quando não planeada é o maior fator de insucesso dos negócios familiares (Carlock & Ward, 2010; Gersick *et al.*, 1997; Kets de Vries, 1997; Lodi, 1987; Ward, 2004). No entanto, esta é uma dificuldade que resulta mais de problemas familiares do que insuficiências empresariais. Consideramos, no entanto, que o destaque dado a esta problemática, pode induzir no erro de se pensar que estas organizações empresariais têm um tempo de existência reduzido. Importa, assim, clarificar que a existência das empresas familiares tem sido medida pelo número de gerações familiares que já possuíram e/ou geriram a empresa, portanto, uma organização familiar de

terceira geração terá entre 60 e 75 anos de existência, na medida que a sucessão nas empresas familiares ocorre a cada intervalo temporal de 20 a 25 anos (Schlepphorst & Moog, 2014). Tal representa uma longevidade considerável quando comparada com a existência das empresas no geral, dado que, em Portugal, no ano de 2015, “apenas cerca de metade das empresas (52%) se mantém em atividade ao fim de três anos e um terço (33%) ultrapassa a fasquia dos sete anos de existência” (D&B, 2016).

Por outro lado, as empresas familiares são particularmente aptas para superarem ciclos económicos desfavoráveis, como é salientado pelo relatório da Comissão da Indústria, da Investigação e da Energia que considera:

As empresas familiares propendem mais para uma orientação de longo prazo, e dão uma contribuição essencial para a economia, proporcionando estabilidade a longo prazo devido à sua responsabilidade social, elevado nível de responsabilidade enquanto proprietárias da atividade, particular grau de empenhamento relativamente às suas comunidades locais e regionais e às respetivas economias, e fortes valores enraizados na tradição europeia do "comerciante respeitável", e considerando que, em geral, apesar de sofrerem grandemente durante a crise económica, as empresas familiares lidam mais resolutamente com a crise (Parlamento Europeu, 2015, p.16).

Uma empresa familiar “existe devido ao valor económico e não económico recíproco criado através da combinação de sistemas familiares e empresariais. Por outras palavras, a confluência dos dois sistemas conduz a capacidades da ‘família’ difíceis de duplicar que tornam a empresa familiar particularmente adequada para sobreviver e crescer” (Chua *et al.*, 2003, p. 444). Neste sentido, as empresas familiares possuem, por um lado, um conjunto de características próprias que as tornam mais resilientes e capazes de superarem as adversidades, por outro apresentam uma taxa de insolvência em tempo de crise menor quando comparadas com empresas não familiares (Amann & Jaussaud, 2012; Andres, 2008; Institute for Family Business, 2019; Vieira, 2014). Igualmente, no estudo realizado em Portugal sobre empresas familiares (Marques, 2018), ficou patente a relativa resiliência e longevidade desta tipologia empresarial face ao cômputo das empresas em geral. Simultaneamente, o chamado “capital paciente” que as caracteriza pelo facto de investirem na mudança e na expansão dos seus negócios, contribui para uma visão de longo prazo e preparação de futuras gerações familiares (Nicolliello, 2016). A interdependência da atividade empresarial e familiar, dos seus recursos patrimoniais e humanos, a par das relações de cumplicidade, respeito e confiança dos membros familiares (executivos e não executivos) envolvidos na vida das empresas familiares, tendem a prevalecer na estratégia de longevidade deste tipo de organização.

A valorização e orgulho na reputação familiar permitem, por sua vez, “evidenciar uma maior predisposição das empresas familiares para a responsabilidade social, traduzida num sentido de obrigação da família em servir a sociedade” (Marques, 2018, p. 22). A preservação de valores tradicionais, aliados à

história familiar e empresarial, faz com que estas empresas estejam fortemente enraizadas no local onde nasceram e se identifiquem com a comunidade onde estão inseridas. Todas estas características intrínsecas das organizações familiares tornam mais fácil a mobilização de todos os seus membros (familiares e não familiares) para combater as adversidades e, no limite, evitar “encerrar as portas”.

Num momento extremamente volátil de grandes incertezas económicas e sociais, existe uma necessidade de estabilidade, de empresas sólidas que pensem a longo prazo, que sejam resilientes e que se esforcem para manter os seus postos de trabalho. As empresas familiares, como tipologia empresarial dominante a nível global, são criadoras de riqueza e desenvolvimento de uma economia local ou nacional, tendo sido alvo de um apelo pela Associação das Empresas Familiares³ para a produção de equipamento de proteção (viseiras, máscaras, fatos de proteção hospitalar, etc.) contra o Coronavírus SARS-COV-2. Perante este apelo as indústrias têxteis e de moldes responderam a este desafio, que alteraram a produção habitual, contribuindo de forma a suprir as necessidades nacionais.

3. A investigação, escolhas e processos utilizados

A nossa investigação confirmou a dificuldade de obter dados oficiais sobre as empresas familiares, no alinhamento do projeto “Roadmap para Empresas Familiares Portuguesas” (NORTE-02-0853-FEDER-000018), delimitado à região Norte de Portugal.

Em termos metodológicos, partiu-se, inicialmente, da base de dados Roadmap (Marques, 2018), com o registo de 44090 contactos de empresas familiares, reportável ao ano de 2015. Para a delimitação de uma base de dados apenas de empresas de 2ª geração, tendo como referência 20 a 25 anos de existência (Schlepphorst & Moog, 2014), mobilizou-se a informação sobre o ano de constituição do negócio, o que nos permitiu identificar 12130 empresas familiares que cumprem esse requisito. Posteriormente, em articulação com este projeto de doutoramento, procedeu-se à atualização desses dados à data de 2019, o que levou à identificação de 10587 empresas familiares com 25 ou mais anos, permitindo efetuar uma análise comparativa entre os dois anos. Desta forma, foi-nos possível comparar a evolução da faturação, do valor das exportações e do número de trabalhadores ao serviço entre o ano de 2015 e 2019, tendo como referência as NUTS III do Norte de Portugal e os setores económicos onde estas empresas desenvolvem os seus negócios.

Por fim, em 2021, no quadro da metodologia prevista no projeto de doutoramento em curso, procedeu-se à elaboração de um questionário online direcionado apenas para as empresas familiares com 25 ou mais anos⁴. Este questionário possibilitou-nos conhecer as principais dificuldades sentidas pelos

³ Durante o pico pandémico, a Associação das Empresas Familiares lançou a campanha “Empresas Familiares por Portugal” (AEF, 2021), de forma, a que as suas associadas pudessem contribuir na produção de equipamentos de proteção contra Coronavírus SARS-COV-2.

⁴ Partiu-se dos 12130 registos de empresas familiares com 25 ou mais anos (que constituiu o nosso universo-alvo), tendo sido enviado a 2 de junho de 2021, 7912 convites para participação na pesquisa, referentes a empresas com morada de correio

gestores/proprietários dessa tipologia empresarial⁵ após um ano de pandemia da Covid-19. Obtivemos 301 inquéritos completos, que, após eliminação de duplicações do mesmo⁶, finalizamos com uma amostra⁷ 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 quais as principais contrariedades que estas organizações empresariais sentiram com a pandemia da Covid-19.

4. Empresas familiares do Norte de Portugal, ano de 2015 e 2019

4.1. Breve caracterização das empresas familiares com 25 ou mais anos de existência

Na Tabela 1, podemos verificar a distribuição pelas NUTS III do Norte de Portugal das empresas familiares (EF) com 25 ou mais anos de existência. Com base na literatura, existe uma forte potencialidade de serem empresas que já passaram por um processo de sucessão da propriedade e/ou gestão (Schlepphorst & Moog, 2014).

Tabela 1 - EF ≥25 anos 2015 e 2019, distribuídas pelas NUTS III do Norte de Portugal

NUT III	2015*		2019*	
	Frequência	%	Frequência	%
Alto Minho	618	5,1	535	5,1
Alto Tâmega	181	1,5	160	1,5
AM do Porto	6933	57,2	6004	56,7
Ave	1406	11,6	1259	11,9
Cávado	1323	10,9	1176	11,1
Douro	424	3,5	371	3,5
Tâmega e Sousa	1021	8,4	889	8,4
Terras de Trás-os-Montes	225	1,9	193	1,8
Total	12131	100,0	10587	100,0

Fonte: *Base de dados Roadmapef (Marques, 2018); **Atualização da informação (Nora, 2021)

A Área Metropolitana do Porto é a zona geográfica do Norte de Portugal onde existem mais empresas familiares, com percentagens de 57,2%, em 2015, e 56,7%, em 2019, da totalidade destas organizações. Seguem-se as zonas do Ave, 11,6%, em 2015 e 11,9%, em 2019, e da zona do Cávado, 10,9%, em 2015, e 11,1%, em 2019. No sentido de menor expressão registam-se as zonas geográficas do Alto Tâmega, com 1,5%, nos dois anos, e Terras de Trás-os-Montes, com 1,9%, em 2015 e um decréscimo de 0,1%, em 2019.

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.

⁵ 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 perceber se existiram constrangimentos e/ou oportunidades no processo de sucessão, e como estes moldam as trajetórias de vida dos indivíduos.

⁶ Erros resultantes de questões técnicas decorrentes da plataforma.

⁷ 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.

A prevalência de um maior número destas organizações familiares na Área Metropolitana do Porto e nas Zonas do Ave e do Cávado deve-se a vários fatores, dos quais destacamos os seguintes: 1) o Porto assume-se como “capital” do Norte de Portugal e as restantes cidades da respetiva Área Metropolitana são áreas mais densamente povoadas do Norte de Portugal, o que é causa e consequência de mais oportunidades de negócio, o mesmo se aplica na Zona do Cávado, com a cidade de Braga e na Zona do Ave, com a cidade de Guimarães; 2) a forte implementação da indústria transformadora (como veremos na Tabela 2) nas referidas zonas, sabendo que o Norte de Portugal é historicamente referenciado como sendo a zona mais industrializada do país⁸; 3) a proximidade do porto de Leixões e do aeroporto Francisco Sá Carneiro torna também a Área Metropolitana do Porto, mas também as zonas contíguas do Ave e do Cávado, atrativas para empresas com um pendor mais exportador e internacional; 4) o papel das universidades não só na formação de quadros altamente apetecíveis para o mercado laboral, mas também nas parcerias que desenvolvem com o setor privado⁹, tendo moldado o setor industrial em Portugal, que deixa de ser o país apenas fornecedor de mão de obra barata e passa a estar também na vanguarda criação de valor acrescentado (produtos e processos).

A Tabela 2 representa a distribuição das empresas familiares com 25 ou mais anos de existência por setor de atividade económica, nos anos de 2015 e 2019. Podemos verificar que não existe uma variação significativa neste período temporal em termos de percentagens das empresas e os setores de atividade onde estão inseridas, com algumas variações de 0,1% tanto para baixo como para cima. As maiores variações registaram-se no setor grossista, que representava 12,9% das empresas familiares em 2015, que passa a representar 13,2% das empresas familiares, em 2019, expressando uma variação positiva 0,3%. De uma forma global, em relação aos dois anos, podemos registar que os setores onde as empresas familiares preferencialmente atuam e que apresentam percentagens de dois dígitos, são o setor das indústrias transformadoras, representando, 25,6% e 25,7%, nos anos de 2015 e 2019, respetivamente, o setor grossista, com 12,9% e 13,2%, nos anos 2015 e 2019, o setor retalhista, com 19,7% e 19,6%, em 2015 e 2019, e o setor dos serviços, com 12,9% em 2015 e 12,8%, em 2019, de empresas familiares a operarem neste setor de atividade.

⁸ No ano de 2020, das 4548 empresas do setor das indústrias transformadoras que foram criadas em Portugal continental, 2245 “nasceram” da região Norte de Portugal (INE, 2022).

⁹ Como exemplo referimos o caso de sucesso da Universidade do Minho e a parceria que desenvolve há vários anos com a Bosh.

Tabela 2 - EF ≥25 anos por setor económico

Setor de atividade	2015*		2019**	
	Frequência	%	Frequência	%
Agricultura, pecuária, pesca e caça	247	2	222	2,1
Indústrias Extrativas	53	0,4	46	0,4
Indústrias Transformadoras	3110	25,6	2718	25,7
Gás, eletricidade e água	21	0,2	20	0,2
Construção	1098	9,1	950	9
Transportes	461	3,8	394	3,7
Alojamento e restauração	740	6,1	634	6
Grossista	1565	12,9	1396	13,2
Retalhista	2393	19,7	2074	19,6
Atividades financeiras	127	1	109	1
Atividades imobiliárias	719	5,9	641	6,1
Telecomunicações	31	0,3	30	0,3
Serviços	1566	12,9	1353	12,8
Total	12131	100	10587	100

Fonte: *Base de dados Roadmapef (Marques, 2018); **Atualização da informação (Nora, 2021)

A Tabela seguinte, apresenta três indicadores que, de forma resumida, nos permitem observar a evolução financeira entre os anos de 2015 e 2019 das empresas familiares com 25 ou mais anos, no norte de Portugal.

Tabela 3 - Dados Financeiros EF≥25 anos 2015 e 2019

Indicadores	2015*	2019**	Variação %
Vendas/serviços	21484125006	24170002633	11,12
Exportações	6068942998	6417486496	5,74
Trabalhadore(a)s	179762	185412	3,14

Fonte: *Base de dados Roadmapef (Marques, 2018); **Atualização da informação (Nora, 2021)

Podemos verificar que existe um aumento de vendas/serviços de 11,12% entre o ano de 2015 e o ano de 2019, as exportações aumentaram o seu valor em 5,74% e o número de trabalhadores aumentou 3,14% na comparação dos dois anos. As empresas familiares com 25 ou mais anos de existência do Norte de Portugal seguiram a tendência de evolução da economia portuguesa como um todo, uma vez que, após o ano de 2012, o PIB nacional retraiu 4,06%, em 2013, com uma contração de 0,92%. No ano e em 2014 assiste-se a um crescimento 0,79%, com a economia portuguesa a manter uma tendência de crescimento até ao ano de 2019. Apenas, no ano de 2020, a economia nacional contraiu 7,6%, em resultado da pandemia da Covid-19 e das medidas implementadas para a travar (INE, 2021).

4.2. A pandemia da Covid-19 – Recessão e resiliência

O projeto de doutoramento foi planeado antes de se imaginar que o mundo iria ser atingido por uma pandemia que alteraria a nossa forma de viver. Individualmente, a vida das pessoas sofreu muitas alterações, mas foi a vida coletiva que se alterou dramaticamente. Para travar a propagação do vírus, promoveu-se, entre outras medidas, o distanciamento social em todos os negócios, onde o relacionamento presencial entre indivíduos era fundamental. Estando programado realizar um inquérito por questionário a empresas familiares, com 25 ou mais anos, tornou-se imperativo contemplar uma questão acerca das dificuldades e adaptações a que as empresas familiares foram sujeitas desde o início da pandemia. Perante a pergunta formulada no inquérito online lançado por nós, foi-nos possível chegar aos seguintes resultados vertidos na Tabela 4.

Tabela 4 - Principais contrariedades da pandemia da Covid-19 sentidas pelas EF ≥25

Opções de resposta (respostas múltiplas)	Frequência	%
A faturação da empresa teve uma quebra de mais de 25%.	104	22,61%
Necessidade de ajustar a produção/serviço em função da conjuntura pandémica.	124	26,96%
A empresa reduziu o número de funcionários em função da conjuntura pandémica.	24	5,22%
A empresa foi obrigada a entrar em regime <i>Lay-off</i> (total ou parcial).	89	19,35%
Parte dos serviços prestados pela empresa passaram a ser realizados em regime de teletrabalho	37	8,04%
A venda da empresa começou a ser equacionada.	14	3,04%
O fecho da empresa/falência poderá vir a acontecer a curto prazo.	8	1,74%
Outras	60	13,04%
Total	460	100,00%

Fonte: Questionário aplicado em 2021

Ao consultar a Tabela 4, verificamos que 26,96% dos inquiridos referem que existiu necessidade de se ajustar produção/serviço em função da conjuntura pandémica. Por sua vez, 22,61% deles admitiram que a suas empresas tiveram uma quebra de faturação na ordem dos 25%, ao passo que 19,35% recorreram ao *Lay-off* (total ou parcial). Já com valores mais residuais, observou-se o recurso ao teletrabalho (8,04%), o facto de se ponderar vender a empresa (3,04%) e admitir a possibilidade do fecho/falência da empresa (1,74%). Existiram, ainda, 13,04% que optaram por seleccionar a opção “outras”, podendo, assim, indicar outras razões que não as pré-definidas. Depois de agrupadas, as respostas adiantadas variam entre “a pandemia não ter provocado qualquer alteração nos negócios” ou “ter sido um ano bastante favorável”.

Fica claro que, tal como a generalidade das empresas, os negócios familiares também sofreram quebras acentuadas em consequência das medidas para travar a propagação da doença, nomeadamente na quebra da faturação do seu negócio. No entanto, perante as primeiras respostas dos inquiridos, reitera-se uma certa tendência para a resiliência e otimismo destas organizações familiares para ultrapassarem momentos particularmente difíceis. O mesmo podemos verificar quer nas baixas percentagens de respostas mais “drásticas”, como a necessidade de despedir pessoal, vender ou declarar falência do seu negócio familiar, quer por um número substancial de negócios ter conseguido adaptar-se à mudança e mesmo aumentar a faturação da sua empresa. Neste sentido, as empresas familiares tendem a possuir um conjunto de características próprias, capacidades de família (Chua *et al.*, 2003), que as tornam mais resilientes e capazes de superarem as adversidades (Amann & Jaussaud, 2012; Andres, 2008; Institute for Family Business, 2019; Vieira, 2014).

Reflexões finais

Neste texto pretendeu-se contribuir para o conhecimento das empresas familiares com 25 ou mais anos de existência empresas com uma grande probabilidade de já estarem na segunda geração familiar. Estas encontram-se numa zona geográfica que é fundamental para o desenvolvimento nacional, com características próprias, que forja o tecido empresarial, mas que ao mesmo tempo é moldada com valores tradicionais e familiares. Com base no inquérito que realizámos em 2021, fica claro que, face à pandemia da Covid-19, estas organizações familiares, tal como as empresas em geral, sentiram uma queda na sua faturação e foram obrigadas a reinventar os seus negócios. No entanto, demonstram uma vez mais estarem preparadas para resistir e se adaptar a situações conjunturais adversas, uma vez que, só um número muito reduzido admitiu optar por situações “drásticas”, como a insolvência/falência da empresa, despedimento de trabalhadores ou alienação do negócio.

Face a uma situação pandémica sem precedentes numa sociedade globalizada, as empresas familiares são atores económicos promissores não só para atenuar o efeito da crise, como também para a recuperação financeira-económica e sustentabilidade de postos de trabalho. Estas são expressão de projetos de vida autónomos, a nível económico, profissional e familiar, donde a sua importância de socialização para a iniciativa, o risco e a capacidade de identificação de potenciais áreas de negócio e de criação de emprego (Marques, 2018).

No entanto, são vários os desafios que estas organizações enfrentam. Desde logo, tal como aconteceu com a crise financeira 2008, as dificuldades de acesso ao crédito (Bryson *et al.*, 2016), que, no contexto atual, importa corrigir e, sobretudo, facilitar. Outro desafio que enfrentam consiste em saber como estas empresas se adaptaram à urgência de utilização do teletrabalho, considerando que muitas são micro e pequenas empresas e de setores de atividade económica diversos. Complementarmente, importará saber se esta modalidade irá se difundir e, se sim, como se regulará a gestão dos tempos de trabalho e vida

familiar. Por último, um outro desafio que esta situação pandémica veio tornar mais urgente consiste em perceber como os negócios irão ser redesenhados a partir da digitalização da economia no futuro que é já hoje.

Bibliografia

- AEF. (2021). *Associação das Empresas Familiares*. Empresas Familiares Em Portugal - Como Se Caracterizam. <https://empresasfamiliares.pt/informacao/>
- Ahrens, J. P., Landmann, A., & Woywode, M. (2015). Gender preferences in the CEO successions of family firms: Family characteristics and human capital of the successor. *Journal of Family Business Strategy*, 6(2), 86–103. <https://doi.org/10.1016/J.JFBS.2015.02.002>
- Amann, B., & Jaussaud, J. (2012). Family and non-family business resilience in an economic downturn. *Asia Pacific Business Review*, 18(2), 203–223. <https://doi.org/10.1080/13602381.2010.537057>
- Andres, C. (2008). Large shareholders and firm performance-An empirical examination of founding-family ownership. *Journal of Corporate Finance*. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2008.05.003>
- Bennedson, M., Nielsen, K. M., Perez-Gonzalez, F., & Wolfenzon, D. (2007). Inside the Family Firm: The Role of Families in Succession Decisions and Performance*. *The Quarterly Journal of Economics*, 122(2), 647–691. <https://doi.org/10.1162/qjec.122.2.647>
- Bryson, Alex., Dale-olsen, Harald., & Gulbrandsen, Trygve. (2016). *Family ownership, Workplace Closure and the Recession*. 9877, 1–26.
- 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>
- Chua, J. H., Chrisman, J. J., & Sharma, P. (1999). Defining the Family Business by Behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*. <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>
- D&B, I. (2016). *Longevidade empresarial em Portugal*. <http://biblioteca.informadb.pt/files/files/Estudos/SE-longevidade-empresarial-em-Portugal.pdf>
- Decker, C., & Günther, C. (2017). The impact of family ownership on innovation: evidence from the German machine tool industry. *Small Business Economics*, 48(1), 199–212. <https://doi.org/10.1007/s11187-016-9775-0>
- Dery, R. Dupuis, J.P., Hugron, P. & Émond-Péloquin, L. (1993). *La variété des entreprises familiales : constructions théoriques et typologique*. (Cahier de recherche no. GREFO93-08). Montréal: 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>
- European Commission. (2009). Final Report of the Expert Group Overview of Family – Business – Relevant Issues. *Challenges*, November, 1–33.
- Ferramosca, S., & Ghio, A. (2018). *Contributions to Management Science Accounting Choices in Family Firms an Analysis of Influences and Implications*. <http://www.springer.com/series/1505>
- Gersick K., Davis, J Hampton, M., Lansberg, I. (1997). Generation To Generation Life Cycles Of The Family Business. In *Harvard Business School Press* (Vol. 34, Issue 08). American Library Association.
<https://doi.org/10.5860/choice.34-4568>
- 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>
- INE. (2021, fevereiro, 26). Contas Nacionais Trimestrais e Anuais Preliminares (Base 2016) 4º Trimestre de 2020 e Ano 2020. Portal do INE
- INE. (2022, março, 29). *INE, Demografia das empresas*. Nascimentos (N.º) de Empresas Por Localização Geográfica (NUTS - 2013) e Atividade Económica (Divisão - CAE Rev. 3); Anual.
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=531963112&DESTAQUESmodo=2
- Institute for Family Business. (2011). The UK Family Business Sector. *Institute for Family Business*, November, 44. Microsoft Word - The UK Family Business Sector New Doc.docx (aidaf.it)
- Kets de Vries, M. F. R. (1997). *Family business: human dilemmas in the family firm*. International Thomson Business Press.
- Lodi, J. B. (1987). *Sucessão e conflito na empresa familiar*. Pioneira.
- 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>
- Nicoliello, M. (2016). *A resiliência da empresa familiar em tempos de crise*. HSM.
<https://www2.hsm.com.br/resiliencia-da-empresa-familiar-em-tempos-de-crise/>
- Nora, N. (2018). Empresas Familiares – Por uma definição consensual. In 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 Direção do Programa Doutoral em Sociologia & NEDSUM (Ed.), *Ciência e Política: fronteiras e interseções. II Jornadas Doutorais, Sociologia* (pp. 52–62). Departamento de Sociologia Universidade do Minho Braga Portugal.
- Nora, N., & Marques, A. P. (2022). A Geração Importa? "Retratos de Insolvência em Empresas Familiares do Norte de Portugal. In João Sarmento, Emília Araújo, & Tiago Vieira da Silva (Eds.), *Sociedade e conhecimento* (Húmus).
- Parlamento Europeu, C. da I. da I. e da E. (2015). *Proposta de resolução do Parlamento Europeu sobre empresas familiares na Europa*. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0223_PT.pdf
- Pieper, T. M., Kellermanns, F. W., & Astrachan, J. H. (2021). Update 2021: Family Businesses' Contribution to the U.S. Economy. In *Family Enterprise USA* (Issue 704). <https://familyenterpriseusa.com/polling-and-research/family-business-economic-research/>
- 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>
- Vieira, E. S. (2014). Corporate Risk in Family Businesses Under Economic Crisis. *Innovar*, 24(53), 61–73. <https://doi.org/10.15446/innovar.v24n53.43909>
- 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>
- Ward, J. L. (2011). *Keeping the family business healthy: how to plan for continuing growth, profitability, and family leadership*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/https://doi.org/10.1057/9780230116122>