

## **EMPRESAS FAMILIARES NO CONCELHO DE VALPAÇOS: RESULTADOS PRELIMINARES DE UM ESTUDO SOBRE OS DESAFIOS DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS EM EMPRESAS FAMILIARES**

**Daniella Tacheiro Cavaleiro (1) & Ana Isabel Couto (2)**

(1) Estudante do Mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto do Instituto Politécnico do Porto; dtccavaleiro@outlook.com

(2) Centro de Estudos Organizacionais e Social do Instituto Politécnico do Porto; Faculdade de Economia da Universidade do Porto; Instituto de Sociologia da Universidade do Porto; anacouto@iscap.ipp.pt

**Palavras-chave:** Empreendedorismo familiar; Gestão de Recursos Humanos; Empresas familiares

### **Resumo**

As empresas familiares (EF) assumem particular protagonismo no tecido socio empresarial nacional em geral e no interior do país, em particular. De acordo com os dados da Associação de Empresas Familiares (2020), representam cerca de 70% a 80% das empresas portuguesas.

A presente comunicação decorre da pesquisa de mestrado em curso cujo principal objetivo é analisar as modalidades de gestão e desenvolvimento de recursos humanos (GDRH) no contexto das empresas de cariz familiar, tomando como recorte empírico empresas familiares do concelho de Valpaços, distrito de Vila Real, Região Norte de Portugal.

O conceito de empresa familiar tem sido alvo de discussão, sendo que no quadro desta pesquisa entende-se por empresa familiar: aquelas em que um membro da família detém o controlo, pode nomear a gestão e alguns dos seus membros participam e trabalham na empresa. Sendo que uma empresa, de qualquer dimensão, pode se classificar como sendo familiar, se: (i) os direitos de tomada de decisão, na sua maioria está na posse da(s) pessoa(s) natural(ais) que criou a empresa, ou na posse da(s) pessoa(s) que adquiriram capital social da empresa ou que esteja na posse dos seus cônjuges, pais, filhos ou herdeiros diretos dos seus filhos; (ii) a maioria dos direitos de decisão é indireta ou direta; (iii) existe pelo menos um representante da família ou parentesco que está envolvido na empresa; (iv) as empresas cotadas atendem à definição de Empresa Familiar se a pessoa que estabeleceu ou adquiriu a empresa (capital social) ou suas famílias ou descendentes possuírem 25% dos direitos de tomada de decisão exigidos pelo seu capital social. (Comissão Europeia, 2009).

Desta forma, pretende-se, apresentar os resultados preliminares da pesquisa de mestrado em curso cujos objetivos específicos de investigação são: (i) mapear as práticas de GDRH dinamizadas no interior deste segmento específico de empresas; (ii) identificar especificidades decorrentes da natureza (familiar) destas empresas; (iii) identificar desafios específicos que se colocam à GDRH no contexto das EF; (iv) caracterizar o contributo das EF para o desenvolvimento socio económico desta região específica do país.

A metodologia usada para dar conta dos objetivos apresentados ancora-se a um desenho metodológico eclético, que combinou o recurso a técnicas de recolha de informação eminentemente quantitativas (uso de inquérito por questionário online disseminado por uma base de empresas da região), com técnicas de recolha de informação eminentemente qualitativas (entrevistas semiestruturadas realizadas a um conjunto limitado, mas diversificado, de empresários de empresas de cariz familiar da região). Desta forma, foram recolhidos aproximadamente 20 inquéritos e 12 entrevistas.

Pretende-se apresentar uma análise preliminar dos dados recolhidos, tentando compreender de que forma o papel estratégico de liderança dos RH no contexto deste segmento específico de empresas (as EF) está alinhado com as exigências e desafios impostos pelo mundo BANI.