



University of
Texas Libraries

REDIB
Red Iberoamericana
de Investigación Científica



e-revist@s



Faculdade Santo Agostinho
revista fsa

www4.fsanet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 15, n. 1, art. 5, p. 83-103, jan./fev. 2018
ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983
<http://dx.doi.org/10.12819/2018.15.1.5>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Sucessão na Gestão das Organizações: Uma Bibliometria no Campo Científico Brasileiro

Executive Succession in Organizations: A Bibliometry in the Brazilian Scientific Field

Manoela Morais

Mestrado em Agronegócios pela Universidade Federal da Grande Dourados
Graduada em Administração pela Universidade Federal da Grande Dourados
E-mail: manoelamoraes26@gmail.com

Luisa Rhoden Rech

Doutorado em Administração pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Mestra em Agronegócios pela Universidade Federal da Grande Dourados
E-mail: luisarhodenrech@gmail.com

Erlaine Binotto

Doutorado em Agronegócios pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Mestra em Agronegócios pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Professora da Universidade Federal da Grande Dourados
E-mail: erlainebinotto@ufgd.edu.br

Luiz Cândido Martins

Doutor em Educação da Universidade Metodista de Piracicaba
Professor na Universidade Federal da Grande Dourados
E-mail: luizmartins@ufgd.edu.br

Endereço: Manoela Morais

Rua Antônio Alves Rocha, 1100 – Jardim Flórida II
Dourados/MS.

Endereço: Luisa Rhoden Rech

Avenida Senador Antônio Mendes Canale, 175, apto: 210
– bloco: 5 – Campo Grande/MS

Endereço: Erlaine Binotto

Universidade Federal da Grande Dourados, Faculdade de
Administração, Ciências Contábeis e Economia. Rodovia
Dourados-Itahum KM 12 - Dourados, MS

Endereço: Luiz Cândido Martins

Universidade Federal da Grande Dourados, Faculdade de
Administração, Ciências Contábeis e Economia. Rodovia
Dourados-Itahum KM 12 - Dourados, MS

Editor Científico: Dr. Tonny Kerley de Alencar Rodrigues

Artigo recebido em 28/09/2017. Última versão recebida em 16/10/2017. Aprovado em 17/10/2017.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review (avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

Com o objetivo de verificar como a temática sucessão na gestão de organizações vem sendo discutida no campo da produção científica brasileira, o presente estudo realizou uma análise bibliométrica, nas bases de dados Scielo, Spell e Google Acadêmico. Foram encontrados 93 artigos dos objetos estudados: empresas familiares, tradicionais, sem fins lucrativos e propriedades rurais. Com isso, pode-se perceber que a temática ganhou representatividade no país em 2008. Os estudos estão voltados principalmente ao objeto empresas familiares (78,9%), destacando a preocupação com a sua sobrevivência. Apesar de os objetos empresas tradicionais, sem fins lucrativos e propriedades rurais não terem apresentado tanta representatividade no total de artigos encontrados, evidencia-se que as preocupações referentes à sucessão na gestão já aparecem nas discussões, com tendência a se intensificar os estudos e compreender as características e variáveis que influenciam cada tipo de organização no momento de se realizar a transferência de sua gestão.

Palavras-chave: Sucessão na Gestão. Empresas Familiares. Empresas Tradicionais. Organizações sem Fins Lucrativos. Propriedades Rurais.

ABSTRACT

With the aim of checking how the management succession of organizations theme has been discussed in the Brazilian's production scientific field, this study did a bibliometric analysis, in Scielo, Spell and Google Scholar databases. 93 articles of the studied objects were found: familial, traditional, non-profit and farms. Thus, with this research it is possible to say that the issue has gained representation in the country in 2008. The main studies were directed to the family businesses (78.9%), highlighting the concern for their survival. Despite the traditional, nonprofit and farms have not shown much representation in the total of articles found, the concernings relating to succession management in these objects are present in the discussions, with a tendency of intensifying the studies and understanding the characteristics and variables that influence each type of organization at the time of performing the transfer of management.

Key words: Management Succession. Family Businesses. Traditional Businesses. Nonprofit Organizations. Farms.

1 INTRODUÇÃO

Sucessão tem sido um tema estudado em diversas áreas do conhecimento, cada uma com enfoque específico. Nas ciências agrárias, tem se falado sobre sucessão de culturas (SILVA; CASTRO, 2015; COELHO *et al.*, 2015), nas biológicas, trata-se de sucessão florestal (MACHADO *et al.*, 2015), ou ecológica (BRITO; CARVALHO, 2014; CORREIA; MARTINS, 2015), na área de ciências sociais aplicadas, a sucessão na gestão de diferentes organizações (PROCIANOY, 1994; ANTONIALLI; FISHCMANN, 2011; GRZYBOVSKI; VIEIRA, 2013; PANNO; MACHADO, 2014), e temas que falam da sucessão de procedimentos a serem adotados pelo cientista para conduzir uma pesquisa (DE FARIA, 2015) ou, ainda, a sucessão do carisma de um líder religioso (PACE, 2007).

A palavra sucessão significa: “sequência ou série de pessoas, de acontecimentos ou de coisas que se sucedem sem interrupção ou com pequeno intervalo; ato ou efeito de prosseguir; continuação; prosseguimento” (MICHAELIS, 2016). Este conceito mostra que a temática da sucessão pode se enquadrar em diversas áreas, sendo a sua discussão ampla desde os conceitos iniciais até a atualidade, é responsável por agregar contribuições nos diferentes campos da pesquisa.

Hor *et al.* (2010) afirmam que a temática do planejamento de sucessão poderá ser um dos principais assuntos relacionados a negócios nas próximas décadas. Embora este tema não seja novo para as organizações empresariais, a sua importância é destacada, por abordar pontos delicados que se mostram complexos, apresentarem opções que carregam oportunidades ou riscos, e também por ser necessário incorporá-la quando se trata do desenvolvimento competitivo das organizações (PANDEY; SHARMA, 2014; GRUDZINSKIY *et al.*, 2015; REYNA; ENCALADA, 2016).

O processo de sucessão na gestão é tratado na literatura como um obstáculo a ser superado, por isso não deve ser visto como um acontecimento instantâneo. A sucessão na gestão necessita de planejamento e treinamento para que as organizações não sofram durante este processo (DYCK *et al.*, 2002).

Visto que este assunto desencadeia uma questão delicada para a sobrevivência das organizações no mercado, o objetivo do estudo consiste em verificar como a temática da sucessão na gestão de organizações vem sendo discutida no campo da produção científica brasileira.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Sucessão na Gestão de Diferentes Empresas

A organização, o gerenciamento, as decisões e a sua continuidade, são alguns dos fatores que diferenciam as organizações no mercado global, caracterizam-nas em diferentes perfis e tipologias de empresa (GUERRERO; BARRIOS, 2013).

Para Huang (2001) existe a necessidade de um planejamento do processo sucessório, através da implementação de um programa formal, contendo regras e procedimentos que devem ser documentados em todos os níveis da organização, buscando uma transição suave com a participação de gestores comprometidos que tenham credibilidade com a equipe e alocação de recursos de forma eficaz. Para ele, o planejamento de sucessão é uma ferramenta valiosa e fundamental para o sucesso das organizações no longo-prazo. Dentre os diferentes tipos de organizações, este texto evidencia os familiares, tradicionais, sem fins lucrativos e propriedades rurais.

2.1.1 Empresas Familiares

As organizações familiares possuem características próprias na sua composição, como origem e evolução, dinâmica interna, tamanho, empenho e produtividade, estilo de gerência, entre outros fatores (GUERRERO; BARRIOS, 2013) que destacam e mostram a importância que estas possuem na economia de vários países (SHARMA *et al.*, 2001; GUERRERO; BARRIOS, 2013; VASSILIADIS; VASSILIADIS, 2014).

Porém, este tipo de organização também passa por algumas dificuldades, referentes às atividades econômicas e os conflitos de natureza do próprio negócio familiar e, ainda, o dilema da sobrevivência (BRENES *et al.*, 2006). Nestes contextos das organizações familiares a continuidade e sucessão podem tornar-se problemas para a família. Dessa forma, estes temas adquirem significativa importância para que estas organizações garantam a sua sobrevivência no mercado futuro e não gerem impactos negativos à harmonia familiar e à economia (LANSBERG, 1988; SHARMA *et al.*, 2001).

A sucessão na empresa familiar pode apresentar-se como um desafio estratégico e específico a cada empresa, devido às decisões e desejos do proprietário do negócio que conduzirá o processo (VINCENCOVÁ *et al.*, 2015). A atividade de transferência da gestão de uma empresa familiar é um processo que, além de trazer consequências para os membros da

família, proprietário, fundador, que são envolvidos diretamente na sucessão, inclui também os funcionários que não são da família e os clientes que a organização possui, mostrando que há envolvimento de várias partes interessadas (MORRIS *et al.*, 1997).

A importância das empresas familiares na sociedade e o seu impacto na economia, enfrentam o dilema de sobrevivência destas no mercado. Cardona e Balvín (2014) apresentam esta questão como atrativo para envolver partes da sociedade na promoção de medidas ligadas à sucessão, como universidades que podem divulgar pesquisas e propostas de melhorias neste processo para as organizações estudadas.

2.1.2 Empresas tradicionais

Dar seguimento à construção de riquezas é uma característica da humanidade, mas poucos pensam sobre essa questão com antecedência, quando ainda há tempo para preservar o patrimônio construído, solucionando questões como para quem deixá-los e como protegê-los (OLIVEIRA; BERNARDON, 2008).

Assim, torna-se importante realizar um planejamento da sucessão, que é um processo de passagem do comando da empresa da geração presente para a próxima que irá assumir o controle. As empresas mais vulneráveis ao processo de sucessão são as pequenas e médias, pois precisam realizar a transferência do capital e do poder, enquanto as grandes empresas, com capital no mercado financeiro têm sua gestão profissionalizada (LEONE, 1992).

Na classificação empresas tradicionais foram englobados todos os artigos que discorrem sobre o processo sucessório em empresas que não se enquadram em nenhuma outra categoria desta pesquisa.

2.1.3 Organizações sem fins lucrativos

As organizações sem fins lucrativos são entidades jurídicas ou sociais que visam à produção de bens e serviços; seu estatuto não possibilita que sejam fonte de lucro ou ganho financeiro e, geralmente, são isentas de diversos impostos, também se caracterizam por sua direção ser conduzida por seus membros (THE SYSTEM OF NATIONAL ACCOUNTS, 1993).

Os empreendimentos sociais se encaixam no conceito de organização sem fins lucrativos, são inovadores e buscam criar valores sociais (AUSTIN; WEI-SKILLERN, 2002). As cooperativas, apesar de não serem consideradas como organizações sem fins lucrativos,

possuem como característica não disporem de lucros, sendo o resultado líquido do seu exercício chamado de “sobras operacionais”. Essas organizações buscam melhorar a qualidade de vida de seus membros (LAZZARINI *et al.*, 1999). Nesta pesquisa, tanto os empreendimentos sociais quanto as cooperativas serão classificados como organizações sem fins lucrativos, pois não visam ao lucro.

O planejamento sucessório nas organizações sem fins lucrativos remete para a importância em se identificar com antecedência possíveis sucessores, buscando alguém que possua bastante similaridade com o atual gestor (FROELISH *et al.*, 2011). Para os autores a transição da liderança nestas organizações pode revelar-se problemática, devido a fatores como os gestores permanecerem longos períodos no poder, dificuldade em se encontrar potenciais gestores no quadro de funcionários, falta de assessoria, salários mais baixos oferecidos por estas organizações em relação às tradicionais e o orçamento apertado dificultam um planejamento da sucessão que pode ser bastante oneroso para a organização.

Neste sentido, Johnson (2009) evidencia que, quando a geração de executivos que está no poder deixar de atuar, haverá uma redução do número de mão de obra para cargos de gestão. Isso implica uma dificuldade em encontrar sucessores para substituir seus atuais gestores, principalmente para as organizações sem fins lucrativos, pois terão que competir com organizações maiores e que oferecem salários melhores, disputando por um pequeno número de gestores qualificados.

2.1.4 Propriedades rurais

A questão da sucessão sempre preocupou as famílias rurais, mas, se antes a disputa era para escolher um sucessor entre os herdeiros existentes, hoje em dia o empenho é em assegurar que exista pelo menos um sucessor na família. Este impasse está ligado ao fato de que os possíveis sucessores da propriedade familiar vêm buscando, desde a década de 1990, oportunidades de trabalho fora do meio rural (COSTA *et al.*, 2012; MENDONÇA *et al.*, 2013).

Potter e Lobley (1992) colocam a sucessão como processo complexo, de significativa necessidade para ser reproduzido nas propriedades rurais, por não envolver somente planos para a transferência legal da propriedade e sua riqueza, mas também, facilitar a entrega progressiva do controle da propriedade e das habilidades necessárias para exercer as atividades agrícolas.

Pelo fato de este processo ocorrer a médio e longo prazo, há necessidade de um planejamento futuro, que pode afetar as propriedades rurais, os seus valores e aspirações, de retornos econômicos e as mudanças sociais no campo (WARD; LOWE, 1994).

Entender o processo de sucessão na gestão de diversas organizações compreende a percepção desta temática em mostrar a necessidade de um planejamento para a realização do processo. A literatura acerca do assunto identificou vários pontos a serem analisados mais intensamente, para contribuir no funcionamento e garantir a continuidade das diversas organizações conforme as suas particularidades.

3 METODOLOGIA

Este estudo consiste em uma análise bibliométrica para analisar as publicações de trabalhos científicos sobre o tema sucessão nas bases de dados brasileiras: Scielo - Scientific Electronic Library Online; Spell - Scientific Periodicals Electronic Library e Google Acadêmico. A pesquisa foi realizada entre 06 e 15 de fevereiro de 2016.

A pesquisa consistiu na utilização de palavras e expressões ou descritores relacionados à sucessão. O Quadro 01 apresenta as bases, as expressões ou descritores e o número de trabalhos (artigos científicos) encontrados.

Quadro 01 – Bibliometria de sucessão nas bases de dados brasileiras

Base	Sucessão	Sucessório	Processo Sucessório	Sucessão na Gestão
Scielo*	713	12	10	14
Spell**	37	38	58	24
Google Acadêmico***	126.000	5.830	2.080	90

*todos os índices

**título ou resumo ou palavra chave

***palavra entre aspas

Fonte: Elaborado pelos autores

Para a análise não houve delimitação de período de publicação; deste modo, foi encontrada uma quantidade significativa de artigos com o tema sucessão. Para que fosse atingido o objetivo do estudo, analisou-se a temática de sucessão na gestão de quatro objetos centrais: empresas familiares, empresas tradicionais, organizações sem fins lucrativos e propriedades rurais. Como outro ponto de especificação, esta análise envolveu somente artigos publicados em revistas.

Na base Scielo, utilizaram-se as palavras: SUCESSÃO (em caixa alta), sucessório, processo sucessório e sucessão na gestão, onde foram encontrados artigos das mais diversas áreas de estudo, como: ciências agrárias, ciências biológicas, ciências humanas, ciências da saúde, ciências exatas e da terra, ciências sociais aplicadas, engenharias e *linguistics, letters and arts*. Nos quatro casos, os artigos se repetiam em mais de uma área. Foram então selecionados os artigos pertencentes à área de ciências sociais aplicadas como foco, e foi feita uma varredura nas demais áreas para ver se algum artigo se encaixaria na proposta do estudo.

Os mesmos termos foram utilizados para a pesquisa no Spell, cujos resultados demonstraram delimitação maior para o tema sucessão na gestão. Sendo assim, os artigos já estavam mais direcionados ao objetivo que se pretendia alcançar. Houve uma análise detalhada para selecionar aqueles artigos que realmente estavam de acordo com o que foi proposto - a sucessão na gestão das organizações.

Já no Google Acadêmico, quando foram utilizados os termos sucessão, sucessório e processo sucessório, houve um resultado de mais de 120 mil, mais de 5 mil e mais de 2 mil resultados, respectivamente para cada termo. Como esta base não disponibilizou muitos filtros para que a pesquisa fosse refinada, não foi possível realizar uma análise do elevado número de resultados encontrados nestes três termos. Utilizado o termo mais específico para a proposta do estudo, “sucessão na gestão”, obteve-se 90 artigos em diversas áreas. Com uma análise mais detalhada eliminaram-se resultados referentes a citações, artigos de congressos, trabalho de conclusão de curso, dissertação, tese e livros, além de resultados repetidos ou indisponíveis.

Com a análise detalhada dos resultados obtidos nas três bases de dados pesquisadas, os artigos que estavam de acordo com o objetivo que se pretendia alcançar totalizaram 93 artigos. Algumas categorias de análise envolveram características: a) dos autores – número de autores, rede de coautoria, autores que mais publicaram; b) da publicação – número de publicações por ano, periódicos publicados, qualis dos periódicos. c) palavras-chave – as principais utilizadas, nuvem de palavras-chave. d) metodologia – tipo, abordagem, instrumentos utilizados.

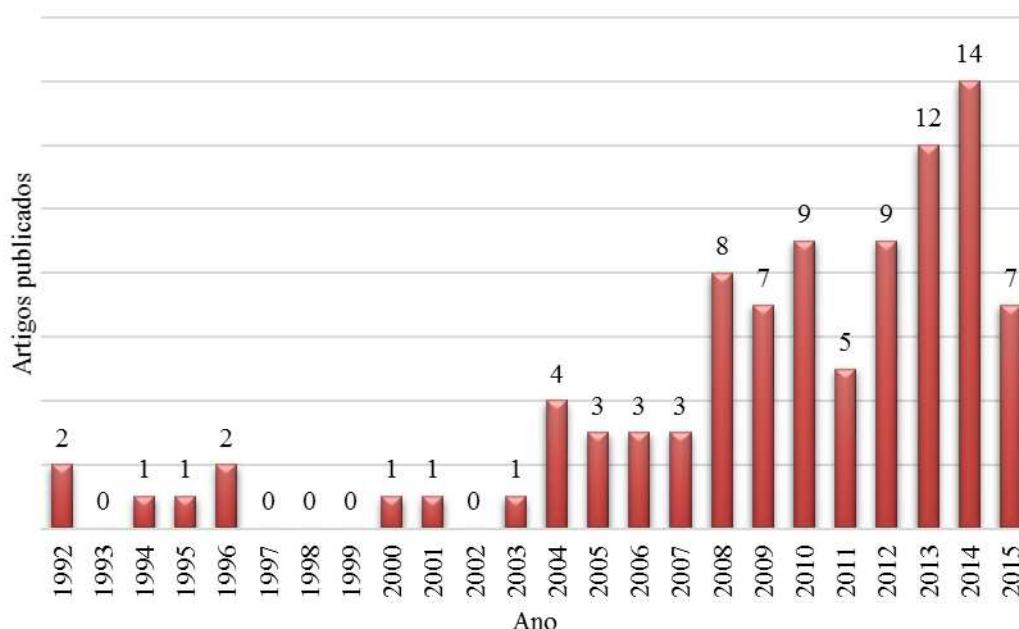
Foram utilizados o título, resumo e palavras-chave dos artigos para a seleção daqueles que se enquadravam ao objetivo da pesquisa, sucessão na gestão, os mesmos itens foram utilizados para a divisão dos artigos por área, empresas familiares, tradicionais, sem fins lucrativos e propriedades rurais.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dos 93 artigos de periódicos sobre a temática sucessão na gestão encontrados nas três bases de dados brasileiras, 74 tratavam de sucessão em organizações familiares, oito em empresas tradicionais, oito em propriedades rurais e três em organizações sem fins lucrativos. Observa-se que a quantidade de estudos com foco nas empresas familiares é significativo, quando comparado aos demais objetos de estudo.

Em relação ao ano de publicação dos artigos, o Gráfico 01 apresenta os resultados:

Gráfico 01 – Quantidade de artigos publicados sobre sucessão na gestão, por ano (1992-2015).



Fonte: Elaborado pelos autores.

De acordo com o Gráfico 01, as publicações em periódicos eletrônicos relacionadas à temática sucessão, iniciaram-se em 1992. Até o ano de 2007 os números não foram representativos, apresentando um total de 22 artigos publicados nestes 16 anos. Destacando-se os anos de 1993, 1997, 1998, 1999 e 2002 que não apresentaram publicações, e o ano de 2004, que obteve o maior índice com quatro artigos publicados. A partir do ano de 2008 houve um salto no número de artigos publicados. De 2008 a 2015 (período de oito anos) foram 71 publicações, com ênfase para 2013 e 2014, com 12 e 14 publicações, respectivamente.

Fica perceptível, que no período 2008-2015 houve oscilação no número de publicações, com exceção do período 2012-2014. Desta forma, apesar da queda no número de artigos em 2015, a expectativa pode ser positiva para 2016.

Dos 93 artigos pesquisados, foram identificadas publicações, em 57 periódicos diferentes. O Quadro 01 apresenta os 18 periódicos com o maior número de publicações.

Quadro 01 – Periódicos com maior número de publicação sobre sucessão na gestão.

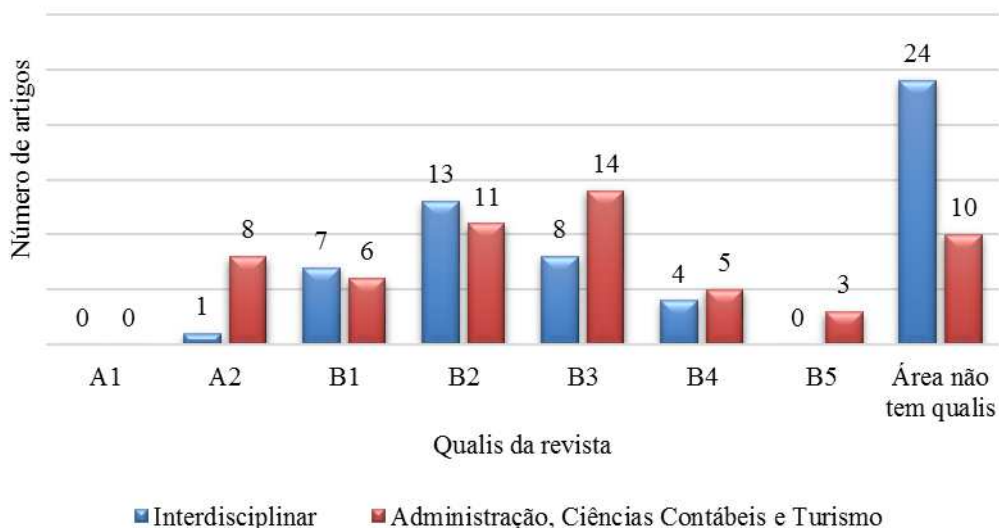
REVISTAS	Famili ar	Tradicional	Propriedade Rural	Sem fins lucrativos
Revista de Administração (USP)	6	-	-	1
Organizações Rurais & Agroindustriais	1	-	2	2
Organizações & Sociedade	4	-	-	-
Revista Economia & Gestão	4	-	-	-
Alcance (UNIVALI)	3	1	-	-
Revista de Administração Contemporânea	3	-	-	-
Revista de Negócios	2	1	-	-
Teoria e Prática em Administração	3	-	-	-
CADERNOS EBAPE. BR	2	-	-	-
Cuadernos de Administración	2	-	-	-
Estudios Gerenciales	2	-	-	-
Gestão & Planejamento	1	1	-	-
FACES: Revista de Administração	2	-	-	-
Revista Eletrônica de Administração	2	-	-	-
Revista Brasileira de Gestão de Negócios	2	-	-	-
Revista Contemporânea de Economia e Gestão	2	-	-	-
Revista de Ciências da Administração	2	-	-	-
Tourism & Management Studies	-	2	-	-
TOTAL	42	5	2	3

Fonte: Elaborado pelos autores.

O periódico que mais se destacou no número de publicações foi a Revista de Administração de São Paulo, com seis artigos sobre empresas familiares e um sobre organizações sem fins lucrativos, seguido pelo periódico Organizações Rurais & Agroindustriais, da Universidade Federal de Lavras, com duas publicações sobre organizações sem fins lucrativos e três sobre propriedades rurais. Os periódicos Organizações & Sociedade e Revista Economia & Gestão, com quatro artigos cada um sobre empresas familiares. A partir do Quadro 1 é possível notar que há concentração de publicações sobre sucessão em um número restrito de revistas, que tem incluído no seu escopo artigos sobre o tema.

Para a análise dos qualis das revistas foram consideradas as áreas interdisciplinar e administração, ciências contábeis e turismo, de acordo com o Gráfico 03:

Gráfico 03 – Qualis das revistas.



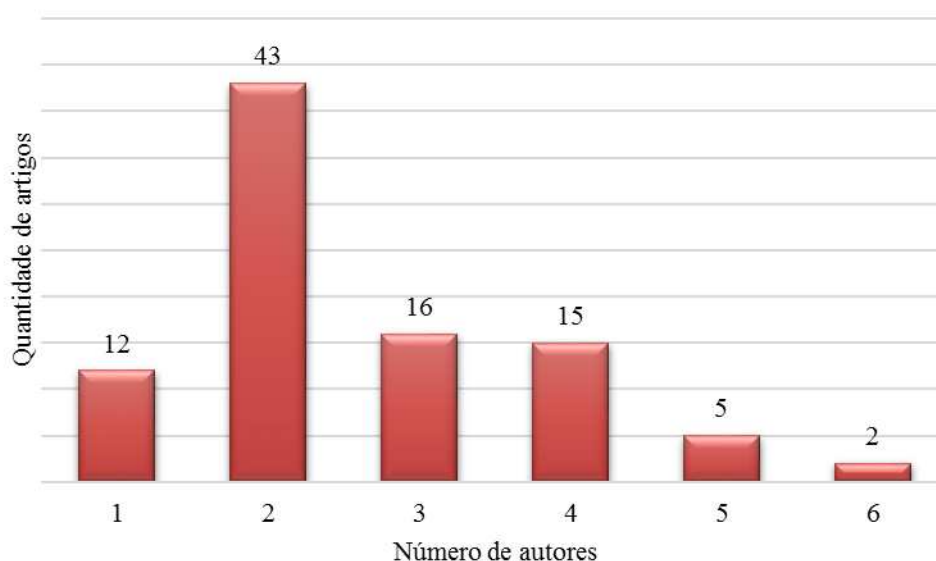
Fonte: Elaborado pelos autores.

Em relação ao qualis dos periódicos analisados, houve destaque nas classificações B2 e B3 para as duas áreas verificadas. Constatou-se também, a quantidade de periódicos que não possuíam classificação para uma das duas áreas, sendo que a interdisciplinar com 24 revistas sem qualis e administração, ciência contábeis e turismo com 10. Dentre estes números, destaca-se que oito revistas não apresentaram classificação para nenhuma das duas áreas.

Os dados do Gráfico 03 demonstram que a área de administração, ciência contábeis e turismo se destacou nas publicações sobre sucessão em revistas com qualis, A2 e B1, que somando 14 artigos, enquanto a interdisciplinar somando oito. Nenhuma publicação foi feita em revistas A1. Isso pode ser justificado pela amplitude dessa pesquisa, que tomou como referência a publicação nacional.

Outra característica analisada nos artigos é referente ao número de autores, demonstrada no Gráfico 04:

Gráfico 04 – Número de autores por artigo.



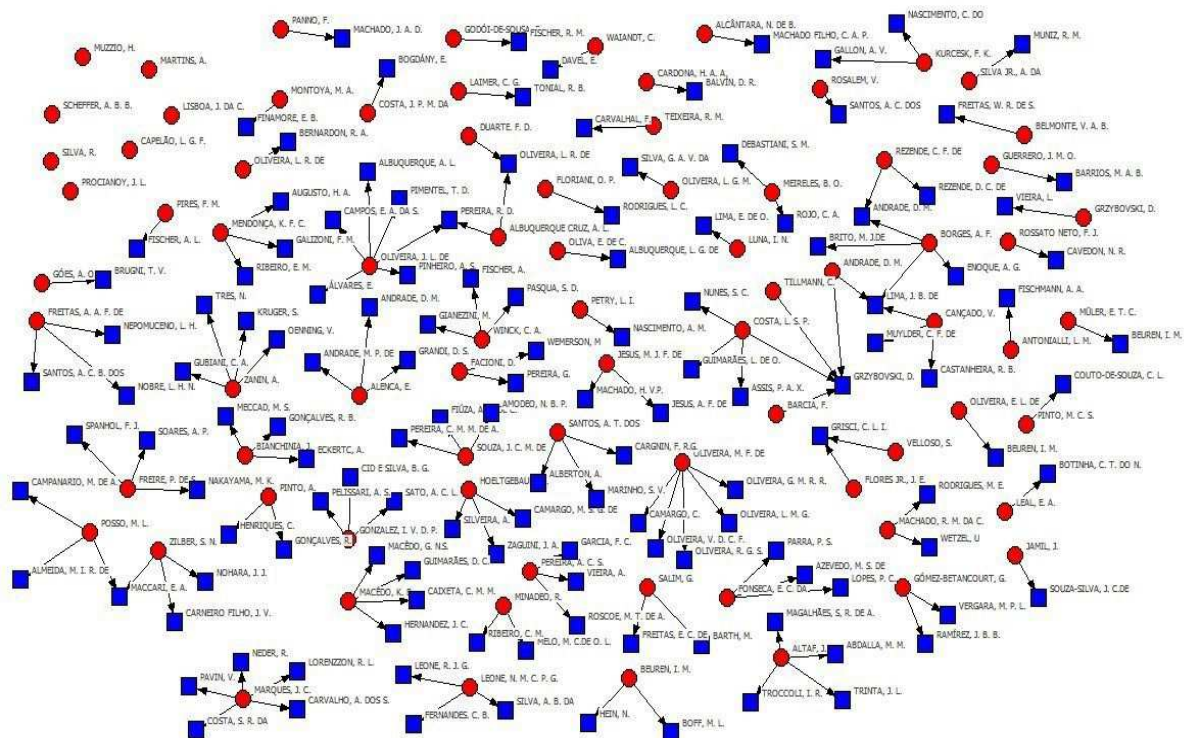
Fonte: Elaborado pelos autores.

No Gráfico 04, verifica-se que a autoria dos artigos analisados é, em sua maioria, composta por dois autores (43 artigos), seguida por três autores (16 artigos), quatro, (15 artigos), e por um autor (12 artigos). Os trabalhos com cinco e seis autores tiveram o menor número de publicações, cinco e dois artigos, respectivamente. Fica patente então, a presença significativa da coautoria, pois representa mais de 86% do total publicado.

No que diz respeito aos autores dos artigos analisados, somaram 243 autores, nos 93 artigos, sendo que nos artigos referentes a empresas familiares havia 158 autores; nos de empresas tradicionais, 17 autores; sobre propriedades rurais 24 autores e oito autores, nos artigos de organizações sem fins lucrativos.

Com isso elaborou-se, na Figura 01, a rede de relação de autores e coautores, sendo possível verificar como está construída a colaboração de autoria nesta temática.

Figura 01 – Rede de autores (em vermelho) e coautores (em azul)



Fonte: Elaborado pelos autores utilizando o Ucinet e o Netdraw.

As relações estabelecidas chamaram a atenção principalmente para os coautores GRZYBOVSKI, D.; LIMA, J. B.; ALBUQUERQUE, A. L. S., pois percebeu-se conexão e interligação nas relações formadas pelos três. Porém, apesar de a temática ser discutida desde de 1992 (mais de 15 anos), a rede apresentada na Figura 01, mostrou uma significativa quantidade de autores que não estabeleceram nenhuma relação e autores com um, dois ou três coautores que também não estabeleceram nenhuma outra relação. Assim, caracteriza-se que no Brasil, a elaboração de estudos referentes à sucessão na gestão de organizações não possui um grupo de produção de pesquisas e publicações conectado em uma rede ou, pode-se dizer, um grupo estruturado.

Em relação, ao número de publicações e ao objeto de análise, o Quadro 03 apresenta os autores com maior número de artigos publicados sobre sucessão na gestão de diversas organizações.

Quadro 03 – Autores com maior número de artigos publicados sobre sucessão na gestão

Autor	Nº Publicações	Organização
OLIVEIRA, J. L.	6	Emp. Familiar
GRZYBOVSKI, D.	5	Emp. Familiar
LEONE, N. M. C. P. G.	5	Emp. Familiar
ALBUQUERQUE, A. L. S.	4	Emp. Familiar
DE LIMA, J. B.	4	Emp. Familiar
PEREIRA, R. D.	4	Emp. Familiar
ANDRADE, D. M.	3	Emp. Familiar
BEUREN, I. M.	3	Emp. Familiar
OLIVEIRA, L. R. DE	3	2 Emp. Familiar / 1 Emp. Tradicional

Fonte: Elaborado pelos autores.

Do total de 94 artigos analisados, destacando os nove autores que mais apresentaram publicações como autores ou coautores, o máximo de publicações contabilizadas foram 6 artigos para o autor OLIVEIRA, J. L., seguido por cinco artigos para os autores (GRZYBOVSKI, D; LEONE, N. M. C. P. G) Os demais autores possuíam três ou quatro publicações sobre o tema.

Percebeu-se, também, que os estudos realizados por esses autores foram, em sua maioria, em empresas familiares, pois somente um autor desenvolveu um estudo em uma empresa tradicional. Assim, as demais organizações (sem fins lucrativos; propriedades rurais) não foram incluídas ainda nos estudos realizados pelos autores que mais publicaram.

Relacionando a Figura 01 com o Quadro 03, verifica-se que os autores (GRZYBOVSKI, D.; LIMA, J. B.; ALBUQUERQUE, A. L. S) que constituem as principais integrações nas redes, são também aqueles que se destacaram em relação ao número de publicações. A primeira com cinco, e outros dois com quatro publicações cada. Podendo então, ser apontados como os autores com mais publicações sobre a temática no Brasil.

A análise das instituições de ensino a que os autores pertenciam à época em que os artigos foram publicados, demonstra uma grande diversidade. As 73 publicações são de autores brasileiros inseridos no contexto de universidades, faculdades, centros universitários, companhias, fundações, associações, entre outras; autores de fora do país foram identificados oriundos de quatro universidades (duas na Colômbia, uma na Venezuela e uma na Hungria), e duas outras instituições (Canadá e Portugal). Três artigos analisados não possuíam informações dos autores. O Quadro 04 apresenta as instituições de ensino no Brasil que mais se destacaram no desenvolvimento da temática.

Quadro 04 – Autores e suas Instituições de Ensino

Instituição de Ensino	Nº de Autores
Universidade Federal de Minas Gerais– UFMG	17
Universidade Federal de Lavras– UFLA	12
Universidade de São Paulo– USP	8
Universidade Federal do Rio Grande do Sul– UFRGS	6
Universidade Nove de Julho– Uninove	6
Universidade Regional de Blumenau– FURB	5
Universidade de Passo Fundo– UPF	5
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais– PUC-MG	5
Universidade Federal de Uberlândia– UFU	4
Faculdade Novos Horizontes– UniHorizontes	4
Universidade Fundação Mineira de Educação e Cultura– FUMEC	4

Fonte: Elaborado pelos autores.

As universidades UFMG, UFLA e USP foram as instituições de ensino que mais se destacaram, com 17, 12 e 8 autores respectivamente, além do fato de apresentarem uma quantidade de autores superior às demais. Outro fato perceptível é a representatividade do estado de Minas Gerais (MG), pois seis das 11 instituições destacadas estão no estado. Dessa forma, fica explícito que os autores das instituições de ensino de MG são os que mais publicam sobre a temática sucessão na gestão de organizações.

Outro ponto analisado nos artigos refere-se à metodologia utilizada. A Tabela 01 demonstra aquelas que se destacaram:

Tabela 01 - Principais metodologias utilizadas nos artigos referentes à sucessão na gestão.

Metodologia Utilizada	Número de Artigos	Metodologia Utilizada	Número de Artigos
Tipologia		Método	
Exploratória	19	Estudo de caso	35
Descritiva	14	Estudo de múltiplos casos	13
Exploratória-descritiva	19	Instrumento	
Bibliográfica	14	Entrevista	64
Abordagem		Questionário	14
Qualitativa	56	Observação	07
Quantitativa	01	Análise de documentos	20
Qualitativa e Quantitativa	10	Pesquisa de campo	07

Fonte: Elaborado pelos autores.

Foram 93 artigos analisados, dois não apresentaram a descrição da metodologia utilizada. Assim, dos outros 91 artigos, quanto ao tipo de pesquisa, percebeu-se duas categorizações, exploratória ou exploratória-descritiva, houveram 19 artigos de cada classificação, seguido por descritiva ou bibliográfica, com 14 cada. Em relação à abordagem, a pesquisa qualitativa demonstrou relativa significância, por estar em 56 artigos, enquanto a

qualitativa e quantitativa em 10 artigos, e a quantitativa em somente um. Em 48, deles o método utilizado foi o estudo de caso, com análise simples em 35 artigos e de múltiplos casos em 13. Já em relação à coleta de dados, a realização de entrevistas (semiestruturada, em profundidade) foi presente em 64 artigos, seguido da análise de documentos, em 20, a aplicação de questionário, em 14 cada, e a observação ou pesquisa de campo, em sete artigos cada uma. Também houve a descrição de outros meios, como a utilização de survey, softwares (SPSS, SPHINX©), abordagem probabilística, método etnográfico, entre outros.

As metodologias mais utilizadas foram o método qualitativo (56 artigos) e a realização de entrevistas (64 artigos) como instrumento. Estes dados mostram que, para os estudos relacionados, à sucessão na gestão, é importante realizar um contato direto com o objeto estudado para que sejam analisadas questões subjetivas presentes nestas organizações. Acerca das palavras-chave encontradas nos 93 artigos, tem-se um total de 311 palavras e os artigos, em sua maioria, possuíam três palavras-chave, seguido por quatro e cinco palavras-chave, as mais relevantes aparecem na Tabela 02.

Tabela 02 – Principais palavras-chave utilizadas nos artigos.

Palavras-chave	Nº de artigos	Palavras-chave	Nº de artigos
Sucessão	33	Gestão	
Sucessão de Dirigentes	1	Controles de gestão	1
Sucessão Empresarial/ de empresas	6	Gestão de empresas familiares	1
Sucessão Familiar	9	Gestão familiar	1
Sucessão em empresas familiares	1	Gestão da mudança	1
Estratégias /mecanismos /planos /diretrizes de sucessão	4	Propriedade de gestão	1
Sucessores / formação do sucessor	3	Transição da gestão em família	1
Sucessão patrimonial	1	Gestão do conhecimento	2
Empresa/organização(ões) familiar(es)	54	Modelo de gestão	1
Processo sucessório	14	Gestão de pessoas	1
Maturidade em processos sucessórios	1	Gestão estratégica de pessoas	1
Avaliação do processo sucessório	2	Gestão de propriedades-empresas rurais	2
Análise do processo sucessório	1	Gestão de recursos humanos	1
Planejamento sucessório	1	Governança	4
Profissionalização	4	Governança corporativa	5
Gestão profissional	1	Governança familiar	1
Profissionalização em empresas familiares	2	Agricultura familiar	4
Planejamento estratégico	1	Cultura organizacional	4
Planejamento	1		
Estratégias	1		

Fonte: Elaborado pelos autores.

As palavras-chave foram divididas em temas, possibilitando a identificação de termos comuns. A palavra sucessão, por exemplo, apareceu sozinha em 33 artigos, e em outros 25 apresentou-se compondo sete termos diferentes, totalizando 58 aparições. Seguida pelas palavras empresa(s)/organização(ões) familiar(ers) em 54 artigos; processo sucessório e seus termos derivados em 19; profissionalização e expressões relacionadas em sete artigos; governança, corporativa ou familiar totalizaram 10; agricultura familiar quatro aparições; planejamento estratégico, planejamento e estratégias três artigos; cultura organizacional quatro; a palavra gestão abordada de 12 maneiras diferentes, apareceu em 14 artigos.

Com isso, foi construída a nuvem de palavras-chave dos 93 artigos analisados, para a qual foram selecionadas as 200 palavras que mais se repetiam para formar a Figura 02.

Figura 02 – Nuvem de palavras-chave.



Fonte: Elaborado pelos autores através do *software* NVivo.

A nuvem de palavras-chave apresentada na Figura 02 destaca visualmente as palavras sucessão (sucessório), familiar (es), e empresa (s), expondo que sucessão em empresa familiar foram as palavras-chave mais recorrentes nos artigos analisados, fato este que está

relacionado ao número de artigos deste objeto (empresa familiar), ter sido significativamente maior quanto aos demais objetos pesquisados.

Com isso, considera-se a palavra sucessão e seus derivados como as mais utilizadas, mostrando que o assunto da pesquisa realizada costuma aparecer nas palavras-chave, e a palavra empresa(s)/organização(ões) familiar(ers) como a segunda mais utilizada, colocando o objeto que possui mais foi foco das publicações analisadas, como um importante meio de definir o trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os diversos tipos de organizações inseridas em um mercado competitivo e dinâmico, enfrentam obstáculos que podem atrapalhar o seu desenvolvimento. A sucessão na gestão representa uma dificuldade que pode estar relacionada à sobrevivência ou não das organizações futuramente. Procurou-se entender, então, como esta temática vem sendo discutida no campo da produção científica brasileira, analisando os efeitos que os dados podem mostrar no campo organizacional.

Com isso, constatou-se que, embora as pesquisas sobre o assunto começaram a ser desenvolvidas no país em 1992, há mais de 15 anos, somente em 2008, a temática ganhou representatividade, aparecendo mais significativamente nas publicações de periódicos nacionais.

Aliado a isto, é perceptível que os estudos estão voltados para empresas familiares como objeto de pesquisa, já que sozinho apresenta em torno de 78,9% dos 93 artigos analisados. Os autores que mais publicam sobre o tema utilizam o objeto como foco do estudo, além de ser uma das principais palavras-chave utilizadas para caracterizar os estudos realizados. Isso mostra que a temática sucessão na gestão está voltada principalmente para a sobrevivência e continuidade de empresas familiares.

Apesar dos objetos empresas tradicionais, propriedades rurais e organizações sem fins lucrativos apresentarem pouca representatividade no total de artigos encontrados, pode-se evidenciar que as preocupações referentes à sucessão na gestão já aparecem em suas discussões. Dessa forma, há uma tendência em se intensificar os estudos e compreender as características e variáveis que influenciam cada tipo de organização no momento de se realizar a transferência de sua gestão.

As limitações encontradas estão relacionadas às dificuldades de buscas nas bases de dados, pela falta de padronização nos filtros.

Em relação às sugestões para novos estudos, a análise da produção científica nas bases internacionais sobre essa temática, para entender como, de que maneira e em quais focos de discussão a sucessão na gestão de organizações vem sendo apresentada no mundo.

REFERÊNCIAS

ANTONIALLI, L. M; FISHCMANN, A. A. Sucessão de dirigentes e continuidade das estratégias administrativas em uma cooperativa agropecuária. **Organizações Rurais & Agroindustriais**, v. 4, n. 2, 2011.

AUSTIN, J; WEI-SKILLERN, J. **Entrepreneurship in the social sector: course overview**. Fall 2002.

BRENES, E. R.; MADRIGAL, K; MOLINA-NAVARRO, G. E. Family business structure and succession: Critical topics in Latin American experience. **Journal of Business Research**, v. 59, n. 3, p. 372-374, 2006.

CARDONA, H. A. A; BALVÍN, D. R. La empresa familiar, el protocolo y la sucesión familiar. **Estudios Gerenciales**, v. 30, n. 132, p. 252-258, 2014.

COELHO, L. C. *et al.*. Resíduo de Curtumes como Fonte de Nitrogênio para Trigo e Arroz em Sucessão. **Revista Brasileira de Ciência do Solo**, v. 39, n. 5, p. 1445-1455, 2015.

CORREIA, G. G. S; MARTINS, S. V. Banco de Sementes do Solo de Floresta Restaurada, Reserva Natural Vale, ES. **Floresta e Ambiente**, v. 22, n. 1, p. 79-87, 2015.

COSTA, M. R. C; BEZERRA, A. J. A; MENDONÇA, Henrique Andrade Furtado de.. Expectativas de sucessão hereditária das unidades de produção familiares. Um olhar sobre o município de Morro Redondo, RS. **ACTA Geográfica**, Boa Vista, v.6, n.12, p.139-154 mai./ago. de 2012.

DE BRITO, P. S; CARVALHO, Fabricio Alvim. Estrutura e diversidade arbórea da Floresta Estacional Semidecidual secundária no Jardim Botânico da Universidade Federal de Juiz de Fora. **Rodriguésia-Instituto de Pesquisas Jardim Botânico do Rio de Janeiro**, v. 65, n. 4, p. 817-830, 2014.

DE FARIA, J H. Epistemologia Crítica do Concreto e Momentos da Pesquisa: Uma Proposição para os Estudos Organizacionais. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 5, p. 15, 2015.

DICIONÁRIO INFORMAL. Disponível em:<
<http://www.dicionarioinformal.com.br/sucess%C3%A3o/> > Acesso em: fevereiro de 2016.

DYCK, B. *et al.*. Passing the baton: The importance of sequence, timing, technique and communication in executive succession. **Journal of business venturing**, v. 17, n. 2, p. 143-162, 2002.

FROELICH, K; MCKEE, G; RATHGE, R. Succession planning in nonprofit organizations. **Nonprofit Management and Leadership**, v. 22, n. 1, p. 3-20, 2011.

GRUDZINSKIY, A. *et al.*. Personal Competences of Succession Pool for Management Positions within University Competitiveness Increase: Meaning and Identifications. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 214, p. 586-595, 2015.

GRZYBOVSKI, D; VIEIRA, Luciano. Ciclo de Vida das Empresas Familiares Brasileiras de Pequeno Porte: Uma Análise das Características e Dinâmica Estrutural em uma Rede de Revenda de Gás Liquefeito de Petróleo. **TPA-Teoria e Prática em Administração**, v. 2, n. 2, p. 78-96, 2013.

GUERRERO, L. M. O; BARRIOS, María Auxiliadora Briceño. Gerencia de las empresas familiares y no familiares: análisis comparativo. **Estudios Gerenciales**, v. 29, n. 128, p. 293-302, 2013.

HOR, Fu-Chia *et al.*. Establishing talent management for company's succession planning through analytic network process: Application to an MNC semiconductor company in Taiwan. **Computers & Mathematics with Applications**, v. 60, n. 3, p. 528-540, 2010.

HUANG, Tung-Chun. Succession management systems and human resource outcomes. **International journal of manpower**, v. 22, n. 8, p. 736-747, 2001.

JOHNSON, J. L. The nonprofit leadership deficit: A case for more optimism. **Nonprofit Management and Leadership**, v. 19, n. 3, p. 285-304, 2009.

LANSBERG, I. The succession conspiracy. **Family business review**, v. 1, n. 2, p. 119-143, 1988.

LEONE, N. M. C. P. G. A sucessão em pequena e média empresa comercial na região de João Pessoa. São Paulo: **Revista de Administração, Fundação Instituto de Administração (RAUSP)**, v.27, n.3, p84-91, jul./set., 1992.

LAZZARINI, S. G; BIALOSKORSKI NETO, S; CHADDAD, F. R. Decisões financeiras em cooperativas: fontes de ineficiência e possíveis soluções. **Gestão e Produção**, v. 6, n. 3, p. 257-268, 1999.

MACHADO, D. L. *et al.*. Fauna edáfica na dinâmica sucessional da Mata Atlântica em floresta estacional semidecidual na Bacia do Rio Paraíba do Sul-RJ. **Ciência Florestal**, p. 91-106, 2015.

MICHAELIS, Moderno Dicionário da Língua Portuguesa. **Sucessão**. Disponível em: < <http://www.michaelis.com.br/busca?id=XpaPo> > Acesso em: Março de 2016.

MORRIS, M. H. *et al.*. Correlates of success in family business transitions. **Journal of business venturing**, v. 12, n. 5, p. 385-401, 1997.

OLIVEIRA, L. R; BERNARDON, R. A. Instrumento para avaliação de diretrizes estratégicas de sucessão empresarial. **Gestão & Planejamento**, v. 9, n. 2, p. 141-158, 2008.

PACE, E. Extreme messianism: the Chabad movement and the impasse of the charisma. **Horizontes Antropológicos**, v. 3, n. SE, p. 37-48, 2007.

PANDEY, S; SHARMA, D. Succession Planning Practices and Challenges: Study of Indian Organisations. **Procedia Economics and Finance**, v. 11, p. 152-165, 2014.

PANNO, F; MACHADO, J. A. D. Influências na Decisão do Jovem Trabalhador Rural: Partir ou Ficar no Campo. **Desenvolvimento em Questão**, v. 12, n. 27, p. 264-297, 2014.

POTTER, C; LOBLEY, M. Agein and sucession on family farms: the impacto on decision-making and land use. **Sociologia Ruralis**, v. 32, p. 317-334, 1992.

PROCIANOY, J. L. O processo sucessório e a abertura de capital nas empresas brasileiras: objetivos conflitantes. **Revista de Administração de Empresas**, v. 34, n. 4, p. 74-84, 1994.

REYNA, J. M. S. M; ENCALADA, Jorge Alberto Durán. Sucesión y su relación con endeudamiento y desempeño en empresas familiares. **Contaduría y Administración**, v. 61, n. 1, p. 41-57, 2016.

SHARMA, P. *et al.*. Determinants of initial satisfaction with the succession process in family firms: A conceptual model. **Entrepreneurship Theory and Practice**, v. 25, n. 3, p. 17-36, 2001.

SILVA, A. A; CASTRO, S. S. Indicadores macro e micromorfológicos da qualidade física de um latossolo vermelho cultivado com cana-de-açúcar. **Revista Mercator**, v. 14, n. 3, p. 169 a 185, 2015.

THE SYSTEM OF NATIONAL ACCOUNTS (SNA). **The System of National Accounts 1993 - 1993 SNA**. Disponível em: <<http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/sna.asp>>. Acesso em Março de 2016.

VASSILIADIS, S; VASSILIADIS, A. The Greek family businesses and the succession problem. **Procedia Economics and Finance**, v. 9, p. 242-247, 2014.

VINCENCOVÁ, E; HODINKOVÁ, M; HORÁK, R. The Tax Effects of the Family Business Succession. **Procedia Economics and Finance**, v. 34, p. 303-310, 2015.

WARD, N; LOWE, P. Shifting values in agriculture: the farm family and pollution regulation. **Journal of Rural Studies**, vol. IQ, no, 2, p. 173-184, 1994.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

MORAIS, M. *et al.* Sucessão na Gestão das Organizações: Uma Bibliometria no Campo Científico Brasileiro. **Rev. FSA**, Teresina, v.15, n.1, art. 5, p. 83-103, jan./fev. 2018.

Contribuição dos Autores	M. Morais	L. R. Rech	E. Binotto	L. C. Martins
1) concepção e planejamento.	X	X	X	X
2) análise e interpretação dos dados.	X	X	X	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X	X	X