

FOLGA ORGANIZACIONAL: ESTUDO EM EMPRESAS FAMILIARES E NÃO FAMILIARES

Vanessa Ramos Da Silva

Universidade Federal De Uberlândia

Edvalda Araujo Leal

Universidade Federal De Uberlândia

Resumo

Palavras-chave:

FOLGA ORGANIZACIONAL: ESTUDO EM EMPRESAS FAMILIARES E NÃO FAMILIARES**Área Temática:** Controladoria e Contabilidade Gerencial (CCG)**Doutoranda:** Vanessa Ramos da Silva**Orientadora:** Prof. Dra. Edvalda Araújo Leal**Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis – PPGCC****Universidade Federal de Uberlândia – UFU**

A disposição de recursos acima do nível necessário para a realização de atividades de uma empresa, refere-se ao conceito de folga organizacional (Cohen, March, & Olsen, 1972). Beck (2016) define estes recursos como: humanos, tecnológicos, financeiros e físicos. Assim, pode-se considerar a folga organizacional como os recursos, além daqueles essenciais à operação do negócio, que a empresa aceita como excedente em virtude da operação.

Conforme Eckert, Biasio, Salette Mecca, & Roloff (2013) os recursos ficam limitados à capacidade produtiva da empresa, ou seja, restritos ao seu limite máximo de produção diante de sua estrutura tecnológica, financeira, força de trabalho e estratégia de gestão. Os autores também destacam sobre os custos de ociosidade dos recursos, pois a produção elevada pode influenciar na rentabilidade e competitividade organizacional, com isso os custos de ociosidade devem ser identificados e calculados de forma a evitar ou minimizar prejuízos.

A gestão dessa folga organizacional necessita de um alinhamento com o planejamento estratégico definido pela empresa, resultando em uma flexibilização de capacidade de atuação frente à variação do ambiente que está inserida (Raisch, Birkinshaw, Probst, & Tushman, 2009). De acordo com Murro, Teixeira, Beuren, Scherer, & Lima (2016), esses recursos extras adaptados e utilizados de maneira apropriada com o objetivo da organização, subsidiam setores como inovação, pesquisa, recursos humanos e tomada de decisão.

No contexto das características de folga organizacional, Sousa e Dias (2017) destacam o planejamento estratégico como uma conceituação sobre características de implementações institucionais, a partir de análises do ambiente e avaliação do desempenho. Diante dos processos de oferta e demanda vivenciada no mercado, a organização demanda por opções flexíveis para se regular dentro de incertezas e variações (Beck, 2016). No meio de decisões gerenciais, destaca-se o nível de disponibilidade de recursos, financeiros e/ou não financeiros.

Considerando os diferentes modelos empresariais, Alessandri, Cerrato e Eddleston (2018) argumentam que entre empresas familiares e não familiares, podem existir diferentes perspectivas na governança. Em empresas não familiares os gestores possuem características independentes, enquanto que nas empresas familiares há o desafio de conciliar a relação entre membros da família e os interesses organizacionais, a manutenção da família no negócio e a riqueza socioemocional, e com isso os interesses dos gestores podem seguir linhas de raciocínio dissemelhantes (Chrisman, Chua, Pearson, & Barnett, 2012).

Ao verificar empresas familiares com empresas não familiares, têm-se estruturas distintas, em empresas não familiares os gestores possuem características independentes, e em empresas familiares a tomada de decisão é realizada por membros da família, e com isso os interesses dos gestores podem seguir linhas de raciocínio dissemelhantes. Assim, empresas familiares podem demandar diferentes sistemas gerenciais, conforme suas particularidades de estrutura de poder, se comparado à uma empresa não familiar dentro de um mesmo setor e composição semelhante (Beck, 2016).

A utilização da folga organizacional em diferentes tipos empresariais foi avaliada em pesquisas como a de Beck (2016), na ocasião a autora verificou como esse conceito possibilitou à uma empresa familiar o alcance de seus objetivos. De maneira distinta, Beuren

e Oliveira (2015) buscaram identificar os determinantes da folga organizacional em uma organização de estrutura descentralizada. Já Alessandri et al. (2018) avaliaram as estratégias financeiras para a internacionalização, adotadas por empresas familiares e empresas não familiares. Desta forma, fundamentando os aspectos de empresas familiares e não familiares, o problema de pesquisa que direciona este estudo é: Como é definido o nível da folga organizacional em empresas familiares e não familiares, considerando suas características determinantes?

O objetivo geral é compreender o nível da folga organizacional em empresas familiares e não familiares e suas características determinantes. Diante do objetivo apresentado, as seguintes etapas serão realizadas: verificar a utilização do conceito de folga organizacional pela gestão das empresas na prática; apurar a relação do uso da margem de recursos como propósito do planejamento estratégico das organizações; e averiguar se os parâmetros definidos para a folga organizacional são diferentes entre as empresas familiares e não familiares, dentro do mesmo setor.

A pesquisa será desenvolvida sob a ótica da Teoria Institucional (TI), de acordo com Tolbert e Zucker (1996), a TI percebe a institucionalização como a definição de processos organizacionais frequentes, mediante ações dos atores, como o processo de mudanças institucionais em defesa de um grupo de interesse, com a expectativa de solucionar problemas relacionados às atividades gerenciais. Com isso, além de normalizar comportamentos e relações sociais, a institucionalização elucida a autenticidade organizacional (Greenwood, Oliver, Sahlin, & Suddaby, 2008).

De acordo com Petry e Nascimento (2009) as empresas familiares podem apresentar falhas no processo de gestão: ausência de metas e objetivos claros; resistência a modelos de gestão formais; promoção indiscriminada de membros familiares, entre outros. Assim, justifica-se o desenvolvimento do estudo a favor de apresentar novas discussões pertencentes ao processo gerencial dentre organizações dos tipos familiares e não familiares e a aplicação do conceito de folga organizacional. Além disso, contribuir com demais pesquisadores e profissionais interessados na acepção científica sobre análises estratégicas e o uso dos recursos organizacionais.

A presente pesquisa determina a concepção filosófica com uma ontologia do tipo realismo e o componente da epistemologia é do tipo “Construtivista Interpretativa”. Burrell e Morgan (1979) descrevem que estudos com paradigma interpretativo procuram compreender e explicar conceitos do ambiente organizacional, tendo diferentes definições e interpretações da realidade social. Essa característica de compreender ações das organizações, aproxima-se este paradigma da TI (Massaro, 2017).

A abordagem adotada para a pesquisa é qualitativa e o procedimento será a realização de multicase envolvendo empresas familiares e não familiares. Importante destacar, que a aplicação da metodologia estudo de caso utilizará sustentação teórica e reunirá um maior número de informações por meio da triangulação de informações, dados e evidências com o propósito de validar os achados da pesquisa.

Alessandri et al. (2018) diante da perspectiva de folga organizacional, argumentam que as estratégias, entre empresas familiares e não familiares, são divergentes, pois são empresas estruturalmente diferentes. A empresa familiar caracteriza-se com uma gestão pertencente a uma determinada família, e com projeções de longo prazo (Ferreira, Arenas, & Silva, 2018). De acordo com Gomez-Mejia, Cruz, Berrone, & de Castro (2011) as empresas não familiares centralizam esforços, a curto prazo, nas metas econômicas para maximização de ganhos presentes e futuros.

As contribuições esperadas discorrem quanto às especificidades da folga organizacional para empresas familiares e não familiares, observando, métodos de determinação e a gestão gerencial no alcance dos objetivos da organização. A fim de trazer

contribuições a respeito das ferramentas de gestão, este estudo irá desenvolver-se através da identificação de estratégias de empresas que concentram o processo de gestão em membros da família, ou seja, com vínculos socioemocionais (Gomez-Mejia et al., 2011), e de empresas não familiares, sob os pressupostos da TI.

Sob a ótica da TI, o trabalho visa explicar os processos de mudanças realizadas pelas empresas, familiares e não familiares, quanto a definição da folga organizacional, identificar se as mudanças realizadas foram com base nos argumentos utilizados por empreendedor institucional, o ator responsável pelos argumentos para reproduzir os elementos necessários para mudanças na lógica institucional (Thornton & Ocasio, 2008). Ainda reconhecer práticas institucionalizadas pelo campo organizacional, o isomorfismo, adotadas nas empresas familiares e não familiares (Dimaggio & Powell, 1983).

REFERÊNCIAS

- Alessandri, T. M., Cerrato, D., & Eddleston, K. A. (2018). The mixed gamble of internationalization in family and nonfamily firms: the moderating role of organizational slack. *Global Strategy Journal*, 8, p. 46–72.
- Beck, F. (2016). *Utilização da folga organizacional para o alcance dos objetivos financeiros e não financeiros de uma empresa familiar*. Tese (Doutorado em Controladoria e Contabilidade) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, p. 192.
- Beuren, I. M., & Oliveira, C. R. (2015). Determinantes da folga organizacional em uma empresa com estrutura descentralizada. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie*, 16(4), São Paulo/SP.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organisational analysis: elements of the sociology of corporate life*. England: Heinemann educational Books.
- Chrisman, J. J., Chua, J. H., Pearson, A. W., & Barnett, T. (2012). Family involvement, Family influence, and Family-centered non-economic goals in small firms. *Entrepreneurship theory and practice*, 36(2), p. 267-293.
- Cohen, M. D., March, J. G., & Olsen, J. P. (1972). A garbage can model of organizational choice. *Administrative Science quarterly*, 17(1), p. 1-25.
- Dimaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), p. 147–160.
- Eckert, A., Biasio, R., Salette Mecca, M., & Roloff, S. (2013). Custo da ociosidade na indústria: estudo de caso em uma empresa calçadista do nordeste brasileiro. *Exacta*, 11(2), p. 187-198.
- Ferreira, A. O., Arenas, M. V. S., & Silva, R. M. P. (2018). A gestão de custo como ferramenta para formação de preço: estudo de caso em uma empresa familiar na cidade de Porto Velho. *Brazilian Journal of Development*, Curitiba, 4(4), p. 1116-1138, jul./set.

- Gomez-Mejia, L. R., Cruz, C., Berrone, P., & de Castro, J. (2011). The bind that ties: Socioemotional wealth preservation in family firms. *Academy of Management Annals*, 5(1), p. 653–707.
- Greenwood, R., Oliver, C., Sahlin, K., & Suddaby, R. (2008). *Introduction*. In R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin, & R. Suddaby (Eds.), *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*, pp.1–46. London: Sage.
- Massaro, M. L. (2017). As instituições e sua compreensão: seria algo propício às premissas interpretativistas? *Revista de Ciências da Administração*, 19(47), p. 148-162, abril.
- Murro, E. V. B., Teixeira, G. B., Beuren, I. M., Scherer, L. M., & Lima, G. A. S. F. D. (2016). Relationship between organizational slack and innovation in companies ofbm&fbovespa. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 17(3), p. 132-157.
- Petry, L. I., & Nascimento, A. M. (2009). Um estudo sobre o modelo de gestão e o processo sucessório em empresas familiares. *Revista Contabilidade e Finanças, USP, São Paulo*, 20(49), p. 109-125, janeiro/abril.
- Raisch, S., Birkinshaw, J., Probst, G., & Tushman, M. L. (2009). Organizational ambidexterity: Balancing exploitation and exploration for sustained performance. *Organization science*, 20(4), p. 685-695.
- Sousa, J. C., & Dias, P. H. R. C. (2017). Integração do planejamento estratégico ao pensamento estratégico. *Revista de Ciências da Administração*, v. 19, n. 47, p. 29-44.
- Thornton, P. H., & Ocasio, W. (2008). *Institutional Logics*. In R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin, & R. Suddaby (Orgs.), *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*, p. 99–129. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tolbert, P. S., & Zucker, L. G. (1996). *The Institutionalization of Institutional Theory*. In S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord (Orgs.), *Handbook of organization studies*, p. 175-190. London: Sage.