

Desafios da sucessão em empresas familiares no Brasil

Challenges of succession in family businesses in Brazil

Davi Cunha da Costa Pereira
Lucas Matheus Leandro Magalhães
Luis Guilherme Grijp Pereira

Resumo

As empresas familiares desempenham papel fundamental na economia brasileira, sendo responsáveis por grande parte das organizações existentes e contribuindo significativamente para a geração de empregos e renda. Apesar dessa relevância, muitas dessas empresas enfrentam dificuldades relacionadas à continuidade do negócio ao longo das gerações. O processo de sucessão é considerado um dos principais desafios enfrentados por esse tipo de organização, uma vez que envolve a transferência de liderança, propriedade e responsabilidade entre membros da família, além de fatores emocionais, culturais e estratégicos. Nesse contexto, o presente estudo tem como objetivo analisar os desafios da sucessão em empresas familiares no Brasil. A pesquisa caracteriza-se como qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, baseada em revisão bibliográfica e análise de dados institucionais. Os resultados indicam que a ausência de planejamento sucessório, a falta de profissionalização da gestão e os conflitos familiares são os principais fatores que dificultam a continuidade dessas organizações ao longo das gerações.

Palavras-chave: Empregos; Negócio; Profissionalização

Abstract

Family businesses play a fundamental role in the Brazilian economy, being responsible for a large share of existing organizations and contributing significantly to the generation of employment and income. Despite this relevance, many of these companies face difficulties related to business continuity across generations. The succession process is considered one of the main challenges faced by this type of

organization, as it involves the transfer of leadership, ownership, and responsibility among family members, in addition to emotional, cultural, and strategic factors. In this context, the present study aims to analyze the challenges of succession in family businesses in Brazil. The research is characterized as qualitative, exploratory, and descriptive in nature, based on a literature review and analysis of institutional data. The results indicate that the absence of succession planning, the lack of management professionalization, and family conflicts are the main factors that hinder the continuity of these organizations across generations.

Keywords: Employment; Business; Professionalization

1 Introdução

As empresas familiares representam uma parcela significativa da estrutura empresarial no Brasil, desempenhando papel relevante na geração de empregos, na produção de riqueza e no desenvolvimento econômico. Esse tipo de organização é predominante no país, especialmente no segmento de micro e pequenas empresas (SEBRAE, 2023).

De acordo com dados do IBGE (2022), as micro e pequenas empresas correspondem à maioria dos empreendimentos formais no Brasil, muitas das quais possuem origem familiar.

Essas organizações exercem papel essencial na economia nacional, contribuindo significativamente para a geração de empregos e renda.

Apesar de sua relevância, as empresas familiares enfrentam desafios relacionados à continuidade do negócio ao longo das gerações. O processo de sucessão é considerado um dos momentos mais críticos, pois envolve a transferência de liderança e gestão, além de aspectos emocionais e organizacionais que podem influenciar diretamente o desempenho da empresa.

Diante desse cenário, torna-se relevante analisar os desafios da sucessão em empresas familiares no Brasil, buscando compreender os fatores que influenciam a continuidade dessas organizações ao longo do tempo.

2 Referencial Teórico

As empresas familiares são caracterizadas pela participação de membros da família na propriedade e/ou gestão do negócio. No Brasil, esse modelo organizacional é predominante, especialmente entre micro e pequenas empresas (SEBRAE, 2023).

Essas organizações apresentam características específicas, como forte influência dos valores familiares, centralização das decisões e foco na continuidade do

negócio. No entanto, também enfrentam desafios relacionados à profissionalização da gestão e à separação entre interesses familiares e empresariais.

A governança corporativa é um elemento fundamental para a sustentabilidade das empresas familiares. A adoção de práticas como definição clara de papéis e planejamento estratégico contribui para reduzir conflitos e melhorar a gestão. Segundo o SEBRAE (2023), a falta de governança estruturada é um dos fatores que dificultam a continuidade dessas organizações no Brasil.

O processo de sucessão envolve a transferência de liderança entre gerações e é considerado um dos momentos mais críticos para as empresas familiares. A ausência de planejamento sucessório pode gerar conflitos e comprometer a continuidade do negócio.

Entre os principais desafios da sucessão estão os conflitos familiares, a falta de planejamento e a dificuldade de profissionalização da gestão, fatores que impactam diretamente a continuidade das empresas ao longo das gerações (SEBRAE, 2023).

3 Metodologia

A presente pesquisa caracteriza-se como qualitativa, de natureza exploratória e descritiva. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, baseada na análise de relatórios institucionais e dados secundários.

Foram utilizados dados provenientes de publicações do SEBRAE e do IBGE, priorizando informações recentes e relevantes para o contexto brasileiro.

A análise dos dados foi realizada de forma qualitativa, buscando identificar os principais desafios relacionados ao processo de sucessão em empresas familiares no Brasil.

4 Resultados

Os resultados da pesquisa indicam que as empresas familiares desempenham papel fundamental na economia brasileira, especialmente no contexto das micro e pequenas empresas (SEBRAE, 2023). No entanto, muitas dessas organizações enfrentam dificuldades relacionadas à continuidade do negócio ao longo das gerações.

Um dos principais desafios identificados refere-se à ausência de planejamento sucessório estruturado. De acordo com o SEBRAE (2023), grande parte das empresas familiares no Brasil não possui um plano formal de sucessão, o que torna o processo de transição mais vulnerável a falhas e conflitos.

Além disso, os conflitos familiares aparecem como um fator recorrente que impacta negativamente o processo sucessório. A dificuldade de separar relações pessoais das decisões empresariais pode comprometer a gestão do negócio.

Outro aspecto relevante é a falta de profissionalização da gestão. Muitas empresas familiares mantêm práticas administrativas informais, o que dificulta a adaptação às mudanças do mercado e reduz a competitividade.

Os dados também evidenciam que a ausência de práticas de organização e planejamento contribui para dificuldades na continuidade do negócio ao longo do tempo.

5 Conclusão

O presente estudo teve como objetivo analisar os desafios da sucessão em empresas familiares no Brasil. Os resultados demonstraram que o processo sucessório representa um dos principais fatores de risco para a continuidade dessas organizações.

Verificou-se que a ausência de planejamento sucessório, os conflitos familiares e a falta de profissionalização da gestão são os principais desafios enfrentados pelas empresas familiares.

Dessa forma, destaca-se a importância do planejamento estratégico e da organização da gestão como elementos fundamentais para garantir a continuidade dessas empresas ao longo das gerações.

Referências

SEBRAE. *Empresas familiares no Brasil: desafios e oportunidades*. 2023. Disponível em:

<https://www.sebrae.com.br>. Acesso em: 26 mar. 2026.

IBGE. *Estatísticas de empresas no Brasil*. 2022. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 26 mar. 2026.