OVERVIEW: EMPRESAS FAMILIARES DO JAPÃO X EMPRESAS FAMILIARES DO BRASIL

Alessandra Harumi Sakai dos Santos

Universidade Oeste Paulista, Curso de Administração, Presidente Prudente, SP. E-mail: alessandra.sakai@hotmail.com

RESUMO

Pesquisas com o tema empresa familiar vem crescendo constantemente e elas movimentam grande parte da economia, contribuindo para o desenvolvimento social e econômico. Em presença desta circunstância, há a necessidade de inovar em trabalhos acadêmicos que venham de certa forma transformar a nossa realidade. O desenvolvimento desta pesquisa é precípuo para os dias de hoje. Explorar outra cultura, como os países de primeiro mundo, passa-se a conhecer e entender as técnicas e processos de sobrevivência das organizações do exterior. Deste modo o objetivo geral desta pesquisa é compreender as diferenças entre empresas familiares brasileiras e japonesas, conhecendo as implicações do processo sucessório, e de fato mostrar como a cultura influencia os resultados dessas organizações. Como objetivo específico busca mostrar a superação das empresas japonesas, analisando e diferenciando-as do Brasil e ao mesmo tempo justificar o sucesso das mesmas em um território tão pequeno através do estudo da cultura ali existente.

Palavras-chave: Empresa Familiar, Japão, cultura e sobrevivência.

OVERVIEW:FAMILY BUSINESS OF JAPAN X FAMILY BUSINESS OF BRAZIL

ABSTRACT

Research on the family business theme has been growing steadily and they move much of the economy, contributing to social and economic development. In the presence of this condition, there is a need to innovate in academic papers that will somehow transform our reality. The development of this research is preciput to this day. Explore another culture, as the first world countries, is going to know and understand the techniques and survival processes of organizations abroad. Thus the objective of this research is to understand the differences between Brazilian and Japanese family businesses, knowing the implications of the succession process, and in fact show how culture influences the results of these organizations. As a specific objective seeks to show the overcoming of Japanese companies, analyzing and differentiating them from Brazil and at the same time justify the success of the same in such a small territory through the study of there existing culture.

Keywords: Family Business, Japan, culture and survival.

INTRODUÇÃO

Atualmente as organizações do mundo enfrentam, devido à globalização, desafios para manter-se no mercado extremamente competitivo, além disso, a economia agrava ainda mais esta situação fazendo-se necessário a superação de barreiras e desafios em um mundo de constantes mudanças.

A cultura da sociedade também interfere no modo de gerir a empresa, visto que engloba valores, costumes e conhecimentos diferenciados, fato este que merece uma profunda abordagem. Sendo importante analisar a cultura existente em determinado local, devido às implicações que influenciam direta ou indiretamente o resultado da mesma.

A medida que as pessoas vão crescendo e desenvolvendo sua personalidade adotam posturas diferentes das expectativas de seus pais, pois eles investem em seus filhos esperando o seu comprometimento o qual muitos se decepcionam ao se depararem com suas irresponsabilidades.

Na maioria das vezes em uma empresa familiar, os filhos não querem ser sucessores de seus pais, por isso é importante preparar o próximo gestor afim de evitar problemas futuros.

Estudar o conceito dessas organizações é fundamental para o desenvolvimento de qualquer trabalho relacionado ao tema, pois este tipo de organização caracteriza-se por suas gerações e hereditariedade, onde as concepções que a grande maioria tem de empresas familiares distorce a verdadeira definição de autores renomados.

Observa-se que pesquisas sobre as empresas familiares têm aumentado a cada dia e uma das maiores causas disso é a perpetuidade dessas. Sabe-se que as organizações deste tipo movimentam grande parte da economia, contribuindo para o desenvolvimento social e econômico, impactando diretamente na sociedade a qual está inserida.

Neste cenário nota-se que as pesquisas desenvolvidas nessa área estão focadas, na maioria das vezes para dentro do país, resultando em trabalhos repetitivos e homogêneos. Diante disso há a necessidade de inovar em trabalhos acadêmicos que venham de certa forma transformar a nossa realidade. Desenvolver esta pesquisa é precípuo para os dias de hoje, onde explorando outra cultura, como de países de primeiro mundo, passa-se a conhecer e entender as técnicas e processos de sobrevivência das organizações no exterior. Sendo assim o objetivo geral desta pesquisa é compreender as diferenças entre empresas familiares brasileiras e japonesas, identificando as implicações do processo sucessório e de fato mostrar como a cultura, influência os resultados dessas organizações.

METODOLOGIA

A metodologia trata-se da parte que descreve como a pesquisa foi desenvolvida, é de suma importância para o desenvolvimento da pesquisa. Diante disso, para o desenvolvimento deste artigo se pautou na abordagem qualitativa, pesquisa bibliografia e sites públicos.

RESULTADOS

Com o desenvolvimento da pesquisa através de autores céleres no assunto, nota-se que o Japão por ser um País muito desenvolvido possui uma cultura firme e valiosa, o que faz das empresas Familiares estruturas sólidas e garantem a sua perpetuação. Além disso são importantes as técnicas adotadas em um País de pouca extensão e limitado, mas que por outro lado consegue-se desenvolver e sobreviver.

DISCUSSÃO

Administrar empresas exige muita capacitação, conhecimento, discernimento e sem dúvida exige mais rigidez do que uma família possa suportar. Pensando nisso busca-se identificar na cultura ou na forma de administrar, um diferencial que pode ou não mudar a trajetória de organizações que não conseguem sobreviver por muito tempo. Importante ressaltar que existem diversas causas que podem ser estudadas como agravante na sobrevivência das empresas familiares, mas neste caso visa-se o aprofundamento em uma análise apenas específica, cuja finalidade é descobrir as diferenças do Brasil e Japão, no que diz respeito ao aspecto humano. As empresas familiares são formadas no núcleo da família, e tem como objetivo atender as necessidades de seus fundadores, mas esta passa a ser confederado como empresa familiar a partir da segunda geração, ou seja, quando a sucessão é passada de pai para filho.

Segundo Leone (2005, p. 9):

Caracteriza a empresa familiar pela observação dos seguintes fatos: iniciada por um membro da família, membros da família participando da propriedade ou direção; valores institucionais identificando-se com um sobrenome de família ou com a figura do fundador e sucessão ligada ao fator hereditário.

Logo, a empresa familiar é uma organização onde todos da família participam de sua gestão.

Ainda Donnelley (1976, p.3), afirma que, para ser uma empresa familiar é preciso passar, no mínimo duas gerações com influência mútua, envolvendo a hereditariedade, DNA e sobrenome.

Dentro da conceituação destes dois autores, convém considerar as implicações que afetam essas empresas, para que se tenha uma melhor compreensão da análise do objeto de estudo no futuro. Observa-se que um dos agravantes para a continuidade deste tipo de organização, está na cultura adotada dentro das próprias famílias e ainda o destino da empresa, depende muito da forma de operação e adequação de seus membros, visto ainda que cada pessoa possui personalidades próprias e difíceis de serem mudadas.

No Brasil a educação por ser precária, a carência de conscientização e a falta de atitudes, não generalizando, tem sido causas que determinam a cultura existente no país. Como exemplo pode-se citar o desperdício, a falta de responsabilidade com o ambiente (jogar lixo no chão) e a disciplina, que são fatores que implicam de forma direta ou indireta nas ações do ser humano. Isso dentro de uma empresa tem um resultado altamente comprometedor, na qual merece uma devida atenção. Lembrando que o Brasil tem seus pontos fracos e fortes, e tem tudo para ser altamente competitivo, basta conseguir sanar os problemas, que inclui principalmente os destacados neste parágrafo.

Tendo em vista o objetivo desta pesquisa e tendo como campo de estudo a empresa familiar no Japão, esta pesquisa se explana sobre todo o aspecto administrativo e cultural dos japoneses, bem como é fundamental conhecer melhor um País que se levantou após a guerra mundial.

“[...] as religiões orientais têm o grupismo como um de seus pilares: o coletivo deve prevalecer sobre o individual, e a missão de cada indivíduo é preservar a harmonia do grupo com o qual se relaciona” (FLEURY E FLEURY, 1997, p. 45). Deste modo, entende-se que fazer parte de um grupo é se envolver com ele, formar uma sinergia capaz de vencer e ultrapassar os obstáculos constantes do caminho.

Rattner, (1923, p.76) também confirma a colocação de Fleury quando diz que “As empresas japonesas conseguiram desenvolver um relacionamento entre os trabalhadores e a gerencia de uma maneira favorável para obter índices crescentes de produtividade e produtos de alta qualidade.” Comtempla-se que vários autores têm frisado este assunto com grande importância, até mesmo por ser precípuo para qualquer organização e trazer resultados palpáveis diante da nossa realidade.

Como exemplo pode-se destacar a família imperial, o qual de geração a geração honra seu País, devido isso tem-se os japoneses como objeto de estudo para o tema Empresa Familiar, já que uma das mais antigas organizações familiares situa-se no Japão.

“A monarquia japonesa é a mais antiga monarquia hereditária contínua do mundo. A família imperial reconhece 125 monarcas legítimos desde a ascensão de Jimmu Tenno” (JAPAN-101). Conforme informações do site percebe-se que os japoneses levam a sério a questão da hereditariedade. A cultura ali existente baseia-se em honrar sua palavra e compromissos, agindo sempre de forma ética e se preocupando com a sua imagem. Às vezes acontece de errar e ferir o próximo, ou até mesmo levar a falência, onde os japoneses não aceitam e acabam se suicidando, o que acaba acontecendo em muitos dos casos.

Fleury e Fleury (1997) cita que desenvolver o conhecimento é um dos objetivos dentro das empresas japonesas ligadas a atividades competitivas através da atividade de pequenos grupos. Desse modo observa-se que o conhecimento não é guardado pra si e sim disseminado em toda a organização, no qual maximiza o potencial para se tornarem líderes de mercado.

Conforme Rattner (1988):

As empresas recrutam os diplomados em universidades e escolas de grau médio e os colocam num intensivo programa de treinamento interno, de conteúdo técnico e moral determinado pela filosofia de gerencia da organização. Individualismo e criatividade são relegados, ao passo que se espera conformidade e submissão às regras de harmonia e mentalidade coletiva, produtos da conscientização de grupo.

Conforme salientado pelo autor, nota-se que as empresas japonesas educam seus novos funcionários a se adaptarem a doutrina interna, que por sua vez devem se submeter às exigências da mesma.

“Mesmo que os empregados japoneses estejam estressados por trabalhar longas horas, eles devem ganbate (fazer o seu máximo/melhor) para completar a atividade programada” (apud MASIERO, 1994, p.16), deste modo é possível identificar, que mesmo com extensas horas de trabalho, a visão passada ao trabalhador é de dar o seu melhor até cumprir a tarefa destinada a ele. As organizações japonesas investem em seus trabalhadores, oferecendo-lhe estabilidade no emprego, segurança e salários vitalícios.

Conforme Nonaka (1935, p. 9), “o aprendizado mais poderoso vem da experiência direta. (NONAKA, 1935, p. 18) [...] ser capaz de entender saber. Agora eu sei! Agora eu sou capaz de fazer isso! Agora eu entendo.” Para o autor a criação de conhecimento vem através da prática, cita até um exemplo, quando diz da criança que grita de dor ao tocar um fogão quente, esta aprendeu a lição e não repetirá o mesmo ato (NONAKA, 1935, p. 9). Já Morita (1986, p.24) diz que nenhum

dinheiro no mundo pode dar a educação a uma pessoa sem que ela própria queira. Frisa muito a determinação como fator essencial das pessoas (ibid., p.28). Diante das colocações destes autores pode-se ter uma ideia da doutrina adotada no país, é através da prática que se aprende, sendo que o próprio indivíduo deve se prontificar a absorver este conhecimento, com muita determinação.

REFERÊNCIAS

BORGES, A. F.; LESCURA, C.; OLIVEIRA, J. L. O Campo de Pesquisa sobre Empresas Familiares no Brasil: Análise de Produção Científica no Período 1997 – 2009. **O&S** Salvador, v.19, n.61, p. 315 – 332, abr./jun., 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302012000200008>. Acesso em: 12/08/2015.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A; SILVA, R. **Metodologia Científica**. 6 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T.L. **Aprendizagem e inovação Organizacional**: As experiências de Japão, Coréia e Brasil. 2 ed., São Paulo: Atlas, 1997.

FRITZ, R. **Empresa Familiar**: uma visão empreendedora. Traduzido por Marisa do Nascimento Paro; revisão técnica Heitor José Pereira. São Paulo: Makron Books, 1993.

LEONE, N. M. C. P. G. **Sucessão na empresa familiar**: Preparando as mudanças para garantir sobrevivência no mercado globalizado. São Paulo: Atlas, 2005.

MACÊDO, K. B. Cultura, Poder e Decisão na Organização Familiar Brasileira. ERA ELETRONICA. São Paulo, v. 1, n.1, jan. – jun. 2002. Disponível em:< <http://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol1-num1-2002/cultura-pode-decisao-na-organizacao-familiar-brasileira>>. Acesso em: 29/07/2015.

MAGEE, D. **O Segredo da Toyota**: lições de liderança da maior fabricante de automóveis do mundo. Tradução Bruno Alexander. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MORITA, A. **Made in Japan**: Akio Morita e a Sony. Trad. Wladir Dupont. 1 ed. São Paulo: cultura, 1986.

NAKAMAKI, H. Administração de Empresas no Japão: aspectos históricos e religiosos. Trad. Silvio Y. M. Miyazaki. **RAE**, nov./ Dez., 1992.

NONAKA, I. **Criação de conhecimento na empresa**: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

JAPAN-101. Imperial household-Japan`s imperial Family. Disponível em: <http://www.japan-101.com/government/imperial_household_japan.htm>

Acesso em: 31/03/2013.

RAMPAZZO, L. **Metodologia Científica**: para alunos dos cursos de graduação e pos- graduação. 2 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2004.

RATTNER, H. **Impactos sociais da automação**: o caso do Japão. São Paulo: Nobel, 1988.

YAMASHIRO, J. **História da Cultura Japonesa**. São Paulo: IBRSA, 1985.