

<http://dx.doi.org/10.21714/19-82-25372018v12n2p7291>

Revisitando os estudos sobre capacidades dinâmicas e empresa familiar

Marta Chaves Vasconcelos

Universidade Federal do Paraná (UFPR)

martacvasconcelos@hotmail.com

recebido em 04 de março de 2018

aprovado em 08 de maio de 2018

Resumo

As pesquisas sobre capacidades dinâmicas e empresa familiar ainda são escassas no Brasil. Dessa forma, torna-se relevante estudar a junção dessas temáticas que vem recebendo destaque nos últimos anos na academia. Este estudo apresenta a contribuição do que foi produzido sobre capacidades dinâmicas e empresa familiar para o desenvolvimento do conhecimento da área, apontando lacunas e oportunidades de pesquisa. Para alcançar tal objetivo foi realizado o levantamento e a investigação da produção acadêmica internacional. Por meio de um conjunto de questões definidas ex-ante foi possível identificar os principais grupos categóricos de autores da área, universidades/institutos de pesquisa, principais periódicos, países que pertencem universidades/institutos de pesquisa, além de identificar e analisar os principais objetivos, conceitos, técnicas e as contribuições dos artigos científicos selecionados. Dentre os resultados obtidos, verificou-se que o campo que aborda essas duas temáticas é válido e há uma ascendência de estudos voltados para o tema. Por meio deste estudo foi possível constatar a presença de alguns temas emergentes e oportunidades para novas pesquisas, dentre eles estão: cultura organizacional, inovação e acumulação de conhecimento. Conhecer os estudos já realizados nesta temática é poder criar uma base alicerçada para que novos estudos sejam desenvolvidos.

Palavras-chave: Capacidades Dinâmicas; Empresa Familiar, Revisão Sistemática.

Abstract

Research on dynamic capabilities and family business is still scarce in Brazil. It becomes relevant to study the combination of these themes that has been receiving prominence in recent years in the academy. This study presents the contribution of what has been produced on dynamic capacities and family business for the development of knowledge of the area, pointing out gaps and research opportunities. To achieve this goal, the survey and research of international academic production was carried out. Through a set of ex-ante questions, it was possible to identify the main categorical groups of authors in the area, universities/research institutes, main journals, countries belonging to universities/research institutes, and to identify and analyze the main objectives, concepts, techniques and contributions of selected scientific articles. Among the results obtained, it was verified that the field that addresses these two themes is valid and there is an ascendancy of studies focused on the theme. Through this study

it was possible to verify the presence of some emerging themes and opportunities for new research, among them are: organizational culture, innovation and accumulation of knowledge. To know the studies already carried out in this area is to be able to create a foundation for new studies to be developed.

Key word: Dynamic Capabilities; Family Business, Systematic Review.

1. INTRODUÇÃO

Os negócios familiares são as formas mais comuns de organizações no mundo, especialmente entre pequenas e médias empresas. Algumas empresas familiares têm uma capacidade impressionante para alcançar a longevidade e manter uma vantagem competitiva por muitas gerações (WESTHEAD; HOWORTH, 2007). O envolvimento da família na gestão do seu próprio negócio é considerado um recurso único, o qual proporciona vantagem competitiva para as empresas familiares (BARNEY, 1991). Segundo Colbert (2004), os membros da família são considerados recursos únicos e difíceis de serem imitados. Para Habbershon e Williams (1999), o envolvimento da família (como recurso) pode gerar *familiness* um conjunto de habilidades e recursos idiossincráticos, que por sua vez pode ser tornar uma fonte de vantagem competitiva sustentada.

A abordagem de capacidades dinâmicas examina como a mudança empresarial é promovida e o novo valor é criado nas organizações ao longo do tempo (TEECE; PISANO; SHUEN, 1997). Existe um *gap* para compreender como o valor é gerado e repassado por meio das gerações, especialmente em mercados dinâmicos, ou seja, nos mercados em que o cenário competitivo muda rapidamente e as mudanças devem ser promovidos para sobreviver (EISENHARDT; MARTIN, 2000). Embora, este tema tenha obtido destaque na academia nos últimos anos, ainda há grande interesse entre os pesquisadores para compreender o papel dos membros da família no crescimento e longevidade das empresas familiares. Dado que as empresas familiares não são homogêneas (HABBERSHON; WILLIAMS, 1999).

Esta pesquisa tem como objetivo responder a seguinte pergunta: Qual a contribuição do que foi produzido acerca de capacidades dinâmicas e empresa familiar para o desenvolvimento do conhecimento da área? O propósito é a realização de uma revisão sistemática, considerando a relevância de sua contribuição para o desenvolvimento do conhecimento científico. Dessa forma, contribui para a literatura sobre capacidades dinâmicas e empresa familiar com uma exploração e conceitualização do processo por meio do qual as capacidades dinâmicas são geradas e administradas em empresa familiar permitindo criar valor ao longo do tempo.

Portanto, além de mapear o campo estudado podem ser esboçadas novas propostas de estudos originais e que possam trazer contribuições teóricas e práticas relevantes no campo em questão. Assim sendo, é objetivo deste estudo apresentar o mapeamento da produção acadêmica internacional sobre “Capacidade Dinâmicas e Empresa Familiar”. Este trabalho está organizado em 5 seções. Inicia-se com essa introdução. Segue-se com a revisão de literatura sobre capacidades dinâmicas e empresa familiar. Na sequência apresenta-se a metodologia de pesquisa. Depois são apresentados os resultados e por fim as considerações finais.

2. REVISÃO DE LITERATURA

Nesta revisão de literatura explana-se os conceitos de capacidades dinâmicas, empresa familiar e visão baseada em recursos (VBR).

2.1 Capacidades dinâmicas

Os conceitos de capacidades dinâmicas são diversos e diferem conforme os autores. Alguns concentram a análise de capacidades dinâmicas nos aspectos internos da firma (processos estratégicos e organizacionais). Outros autores associam a existência de capacidades dinâmicas ao dinamismo do ambiente (mudanças rápidas no ambiente). Há ainda outros que focam no desenvolvimento das capacidades, ou seja, nos mecanismos e dispositivos que configuram a existência de capacidades dinâmicas.

O trabalho de Teece, Pisano e Shuen (1997) é considerado um dos precursores do conceito de capacidades dinâmicas. Essas são as habilidades da firma para integrar, construir e reconfigurar competências internas e externas para tratar rapidamente das mudanças no ambiente. O termo capacidades está relacionado com a administração estratégica em adaptar, integrar e reconfigurar habilidades, recursos e competências e adaptá-los às demandas ambientais. Já o termo dinâmica, refere-se à capacidade de renovar competências em um ambiente de rápidas mudanças. Isto posto, essa abordagem vai além das especificidades das capacidades da firma como vantagem competitiva, pois leva-se em consideração que as competências da empresa são condicionadas pelas escolhas da própria firma e pelo dinamismo do ambiente.

Eisenhardt e Martin (2000) consideram as capacidades dinâmicas como processos da firma que usam recursos para corresponder ou até mesmo criar mudanças de mercado. Ou seja, são produto da combinação de capacidades e rotinas simples e relacionadas entre si, decisões estratégicas que criam valor para a firma dentro de mercados dinâmicos, por meio da utilização de recursos. Ou seja, as capacidades dinâmicas são resultados da combinação de capacidades e rotinas simples.

Zollo e Winter (2002) definem capacidades dinâmicas como padrões estáveis e aprendidos de atividades conjuntas que a organização sistematicamente utiliza para gerar e modificar rotinas operacionais a fim de aumentar a eficácia organizacional. Ou seja, refletem a habilidade da organização de adaptar seus processos operacionais por meio de melhoria e desenvolvimento processual. Para que uma capacidade possa ser considerada dinâmica, a organização deve ser capaz de usá-la de forma repetida e confiável. Deve haver um padrão para que se confirme a existência de uma capacidade dinâmica (WINTER, 2003). Andreeva e Chaika (2006) associam capacidades dinâmicas às habilidades da organização em renovar suas principais competências de acordo com as mudanças que acontecem no ambiente no qual a empresa opera. Por meio de capacidades dinâmicas bem desenvolvidas a organização alcança melhores retornos, competitividade e apresenta melhor desempenho.

As capacidades dinâmicas são baseadas em decisões recorrentes formada por processos combinatórios que permitem criar, entender e modificar as principais capacidades de uma organização. Para que uma organização desenvolva capacidade dinâmicas é necessário é necessária ser propensa a inovação, deve-se identificar oportunidades no mercado, desenvolver estratégias rapidamente e habilidades para aprender atividades recorrentes no dia a dia (MEIRELLES; CAMARGO, 2014).

2.2 Empresa familiar

Dentre as várias formas de modelos administrativos, as empresas familiares apresentam grande participação e importância frente ao quadro empresarial. A empresa familiar tem o interessante de tornar o trabalho mais harmonioso e produtivo entre os membros da família (CENTURION; VIANA, 2007). O conceito de empresa familiar difere de acordo com o autor, sendo assim, não há um consenso a respeito do conceito. Segundo Davis (1983), as empresas familiares são aquelas cuja política e direção de uma empresa estão sujeitas a uma

influência significativa de um ou mais membros de uma família ou mais de uma família. As empresas familiares possuem características únicas capazes de gerar vantagens competitivas sobre as empresas não familiares. Para Longenecker, Moore e Petty (1997), uma empresa familiar pode ser considerada como aquela que é gerenciada por um ou mais membros da família. Nishitsuji (2009) considera que uma empresa familiar é aquela em que a sucessão do gestor principal está relacionada ao fator hereditário.

Segundo Habbershon e Williams (1999), as empresas familiares possuem vantagens por meio de seus recursos, estratégias e habilidades. Essas são mais prováveis de terem flexibilidade na sua estrutura e nos processos de decisões e são menos prováveis de terem monitoramento e controle formal (HATAK et al, 2016). Segundo Ricca (2007), as empresas familiares possuem pontos fortes e pontos fracos, pode-se considerar como pontos fortes (do ponto de vista dos administradores familiares) o carisma, a rapidez nas decisões, diminuição da burocracia tendo em vista que o gestor principal normalmente é dono da empresa, sendo assim, não há uma hierarquia vertical muito extensa. A respeito dos pontos fracos pode-se considerar a dificuldades para delegar tarefas, falta de planos de longo prazo, conservadorismo e dificuldades para inovar.

Segundo Habbershon e Williams (1999), o envolvimento da família proprietária na empresa pode gerar *familiness*, esse é um importante traço distintivo que explica o comportamento estratégico das empresas familiares. A complexidade da gestão na empresa familiar é maior que na não familiar, pois existe o envolvimento emocional dos membros da família que fazem parte da gerência. As empresas administradas por famílias constituem uma forma organizacional peculiar, cujo caráter especial tem consequências positivas e negativas. Elas extraem uma força especial da história, da identidade e da linguagem comum às famílias; suas tradições e valores provem de uma fonte comum. Cabe destacar que os valores e crenças são repassados para as futuras gerações e isso impacta no seu desempenho (SOUZA; BRITO; ALVARELI, 2011). Uma das maiores preocupações das empresas familiares é a sua sobrevivência. Grande parte delas enfrentam problemas existenciais ou estratégicos, quanto a escolha dos recursos disponíveis para o alcance das vantagens de mercado (RICCA, 2005). As forças concentram-se em explorar o nome, o poder e o sucesso da família.

Sendo assim, um dos fatores mais críticos quando se discute empresas familiares é a questão da sucessão familiar. A sucessão acontece quando uma geração permite que a próxima geração assuma as responsabilidades da empresa. Entretanto, esse processo pode ser dificultado por inúmeros fatores, tais como: quando os fundadores não planejam a continuidade da empresa enquanto estão vivos e conflito de ideias entre os irmãos, além desses fatores as empresas familiares apresentam outras dificuldades assim como as outras empresas (NISHITSUJI, 2009).

2.3 Visão Baseada em Recursos (VBR)

A partir da década de 80, surgiram duas grandes linhas de estudos estratégicos. A primeira é baseada na perspectiva das forças competitivas, barreiras de entrada, saída e mobilidade, o pesquisador mais conhecido é Porter (1980). A segunda linha de estudos estratégicos é baseada na VBR, essa fundamenta-se na concepção de que as empresas alcançam desempenho superior ao desenvolverem habilidades e possuírem recursos raros de difícil imitação e valorizados. Os pesquisadores mais conhecidos são: Wernerfelt (1984), Barney (1991), Peteraf (1993) e outros.

Segundo Crubellate, Pascucci e Grave (2008), a VBR é fundamentada na ideia de que seleção, obtenção e disposição de recursos e desenvolvimento de competências únicas ou de difícil imitação resultam em diferenciação e vantagem competitiva sobre concorrentes. Para Wernerfelt (1984), os recursos de uma firma são todos os ativos tangíveis e intangíveis, os quais são ligados semi-permanentemente à empresa, tais como: máquinas, marcas, tecnologia,

habilidades pessoais empregadas, procedimentos eficientes etc. Segundo Barney (1991), os recursos da empresa podem ser classificados em 3 grupos: recursos de capital físico (Williamson, 1975), tais como: fábricas e equipamentos, localização geográfica, matéria prima, tecnologia física. Recursos de capital humano (Becker, 1964), tais como: treinamento, experiência, inteligência, relacionamentos. E recursos de capital organizacional (Tomer, 1987), tais como: estrutura de relatório formal da empresa, planejamento formal e informal, controle e sistemas coordenados.

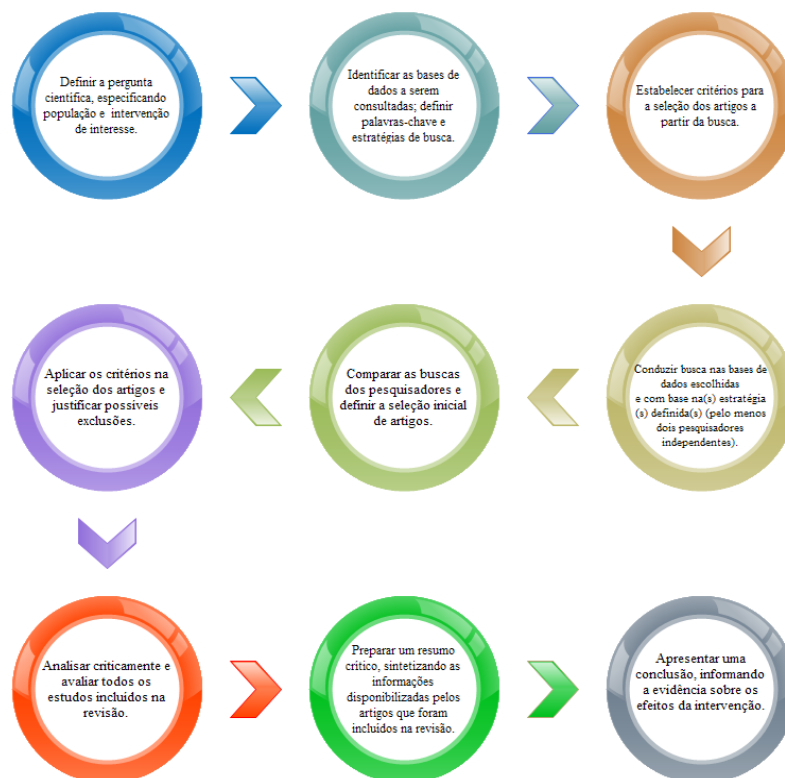
O modelo da VBR analisa os seguintes pressupostos como fontes de vantagens competitivas sustentadas: heterogeneidade e mobilidade dos recursos da empresa. Nem todos os recursos da firma carregam o potencial de sustentar vantagens competitivas, para que os recursos tenham potencial de conceber vantagem competitiva, esses devem ter 4 atributos: ser valiosos - no sentido de explorar oportunidade e/ou neutralizar ameaças no ambiente de uma empresa. Ser raro entre a concorrência atual e potencial de uma empresa. Ser de difícil imitação (condições históricas singulares, ambiguidade causal e complexidade social) e não haver substitutos equivalentes (BARNEY, 1991).

Para Peteraf (1993) os recursos que proporcionam a vantagem competitiva devem ser escassos, únicos e com eficiência superior; devem ter mobilidade imperfeita, difícil imitação ou substituição e limitarem a competição, *ex ante*, onde a posição de destaque na indústria, com relação à posse de seus recursos superiores não deve despertar concorrência pelos recursos e *ex post*, uma vez adquiridos ou acumulados devem ser difíceis de serem imitados. A VBR busca entendimento de como os recursos estão sendo aplicados e combinados, de forma a proporcionar vantagem competitiva sustentável para a empresa. Isto posto, pode-se considerar os trabalhadores como recursos, sendo esses um grande diferencial para a empresa familiar. O envolvimento da família na gestão do seu próprio negócio é considerado um recurso único, podendo proporcionar vantagem competitiva (BARNEY, 1991).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de uma pesquisa orientada ao paradigma epistemológico positivista, com a abordagem de natureza qualitativa. Do ponto de vista dos objetivos pode ser caracterizada como descritiva. Para alcançar o objetivo estabelecido no presente estudo foi adotada a técnica de revisão sistemática de literatura. Essa possui uma sequência de etapas pré-definidas, em que a metodologia é especificada com técnicas padronizadas e passíveis de reprodução. Além disso, a revisão sistemática de literatura busca identificar o “estado da arte” do tem em análise (BOTELHO; CUNHA; MACEDO, 2011).

Figura 1- Planejando das etapas do processo de revisão sistemática



Fonte: Adaptado de Sampaio e Mancini (2007).

Uma revisão sistemática de literatura busca responder diversas questões, tais como: Quem são os autores mais citados? Os autores são de quais países? Os autores são de quais universidades/institutos de pesquisa? Quais os principais periódicos? Quais são os principais temas e palavras chaves identificados? Quais os métodos e técnicas utilizados nos trabalhos?

A pergunta que direciona este estudo é: o que tem sido estudado no âmbito da administração, sobre o tema “capacidade dinâmica e empresa familiar?” Para tanto, é fundamental que seja investigado o fluxo de informação entre os pesquisadores. A coleta e análise de dados seguiram as seguintes etapas:

1. Definiu-se as expressões a serem utilizadas nos mecanismos de busca. Os termos foram: “*dynamic capabilities AND family influences*”; “*dynamic capabilities AND family business*” e “*dynamic capabilities AND family company*”, essas foram pesquisadas nos títulos, resumos e palavras-chave dos artigos. A estratégia de busca adotada foi “AND”, dessa forma buscou-se os dois termos sempre juntos. Cabe destacar que optou-se por três combinações de palavras-chave (sinônimos para o termo) na tentativa de identificar maior quantidade de artigos que abordam o tema.

No Quadro 1, pode-se observar a similaridade semânticas dos termos selecionados para busca. O índice varia de 0 – 1, sendo 1 o valor mais elevado de similaridade. Essa similaridade foi calculada com base *Stanford WebBase*.

Quadro 1 – Similaridade semântica dos termos de busca

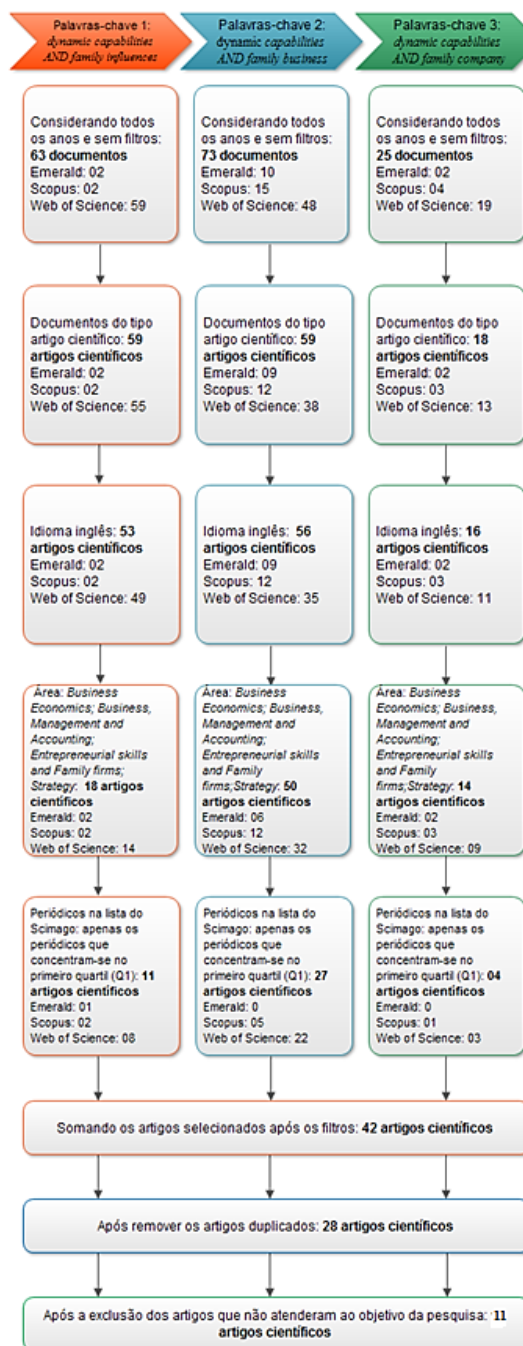
Termos de busca	<i>dynamic capabilities AND family influences</i>	<i>dynamic capabilities AND family business</i>	<i>dynamic capabilities AND family company</i>
<i>dynamic capabilities AND family influences</i>	1,0	0,7681	0,7607
<i>dynamic capabilities AND family business</i>	0,7681	1,0	0,9026
<i>dynamic capabilities AND family company</i>	0,7607	0,9026	1,00

Fonte: Criado pelos autores, 2016.

2. Iniciou-se a procura nas seguintes bases de dados: *Emerald*, *Scopus* e *Web of Science*. As mesmas foram escolhidas em virtude da multidisciplinaridade de trabalhos e referências, sendo todas internacionais. Outro fator que foi essencial para a escolha das bases de dados internacionais foi que essas bases agrupam os periódicos de maior fator de impacto que geralmente publicam trabalhos sobre capacidades dinâmicas e empresa familiar, tais como: *Family Business Review*, *International Small Business Journal* e *Academy of Management Perspectives*. A base de dados *Emerald* possui mais de 300 periódicos, já a *Scopus* possui mais de 21.500 periódicos revisados por pares, dos quais mais de 4.200 são de acesso aberto completo. E a base de dados *Web of Science* disponibiliza acesso a mais de 12.000 títulos de periódicos. Os filtros foram os seguintes: Período: todos os anos. A escolha em não delimitar uma série temporal das publicações nas bases de dados tem como justificativa levantar as principais publicações que abordam o tema em análise. Tipo de documentos: artigos científicos. Idioma: inglês. Área: *Business Economics*; *Business, Management and Accounting*; *Entrepreneurial skills and Family firms*; *Strategy*. Classificação dos periódicos na lista do Scimago: apenas os periódicos classificados no primeiro quartil (Q1), ou seja, os 25% mais citados. Optou-se por tal critério, pois o Scimago é um método que avalia periódicos científicos internacionais, a partir da quantidade de citações por eles recebidas. Os critérios anteriormente definidos foram estabelecidos em todas as bases de dados utilizadas.

3. Por fim, foi realizada a análise dos resultados e apontadas as principais contribuições. Dessa maneira, foram indexados 41 artigos que apresentaram resultados satisfatórios quanto aos filtros utilizados. Por seguinte, removeram-se os artigos duplicados, conseqüentemente restaram 28 artigos. Após a leitura dos resumos e palavras-chave dos artigos, foram selecionados 11 do total encontrado, pois melhor atenderam aos critérios especificados (17 artigos não atendiam ao objetivo da pesquisa). A pesquisa nas bases de dados foi realizada no mês de setembro do ano de 2016.

Figura 2 - Processo dos determinantes da revisão sistemática de literatura.



Fonte: criado pelos autores, 2016.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção são apresentados os resultados da pesquisa, os quais estão divididos em 2 partes, sendo elas, análise bibliométrica e análise sistêmica.

4.1 Análise Bibliométrica

No presente estudo foram indexados 11 artigos que apresentaram resultado positivo para a filtragem adotada. O detalhamento dos trabalhos apresentados e analisados a cada ano nas bases observadas no estudo é apresentado no Quadro 2.

Quadro 2 – Total de artigos publicados por ano de publicação

Título do artigo científico	Autores	Ano de publicação	Periódico	Nº de citações	Base de dados
<i>Knowledge accumulation in family firms - Evidence from four case studies</i>	Francesco Chirico	2008	<i>International Small Business Journal</i>	116	Web of Science
<i>Knowledge integration and dynamic organizational adaptation in family firms</i>	Francesco Chirico e Carlo Salvato	2008	<i>Family Business Review</i>	196	Scopus e Web of Science
<i>Dynamic capabilities and trans-generational value creation in family firms: The role of organizational culture</i>	Francesco Chirico e Mattias Nordqvist	2010	<i>International Small Business Journal</i>	140	Scopus e Web of Science
<i>Implications of intra-family and external ownership transfer of family firms: short-term and long-term performance differences</i>	Wennberg, Karl; Wiklund, Johan; Hellerstedt, Karin; Nordqvist, Mattias	2011	<i>Strategic Entrepreneurship Journal</i>	63	Web of Science
<i>Disentangling the effects of organizational capabilities, innovation and firm size on SME sales growth</i>	Lorraine M. Uhlaner; André Van Stel; Valérie Duplat e Haibo Zhou	2013	<i>Small Business Economics</i>	30	Scopus e Web of Science
<i>Research on Technological Innovation in Family Firms: Present Debates and Future Directions</i>	Alfredo De Massis; Federico Frattini e Ulrich Lichtenthaler	2013	<i>Family Business Review</i>	168	Web of Science
<i>Does family involvement foster or hinder firm performance? The missing role of family-based branding strategies</i>	Carmen Galluccia; Rosalia Santullia e Andrea Calabrò	2015	<i>Journal of Family Business Strategy</i>	06	Web of Science
<i>Value creation and value appropriation in innovation process in publicly-traded family firms</i>	Esra Memili; Hanqing Chevy Fang e Diane H.B. Welsh	2015	<i>Management Decision</i>	01	Web of Science
<i>Environmental dynamism, trust and dynamic capabilities of family businesses</i>	Yong Wang	2016	<i>International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research</i>	00	Emerald e Scopus
<i>Innovation through tradition: Lessons from Innovative family business and directions for future research</i>	Alfredo De Massis; Federico Frattini; Federico Frattini; Antonio Messeni Petruzzelli e Mike Wright	2016	<i>Academy of Management Perspectives</i>	09	Web of Science

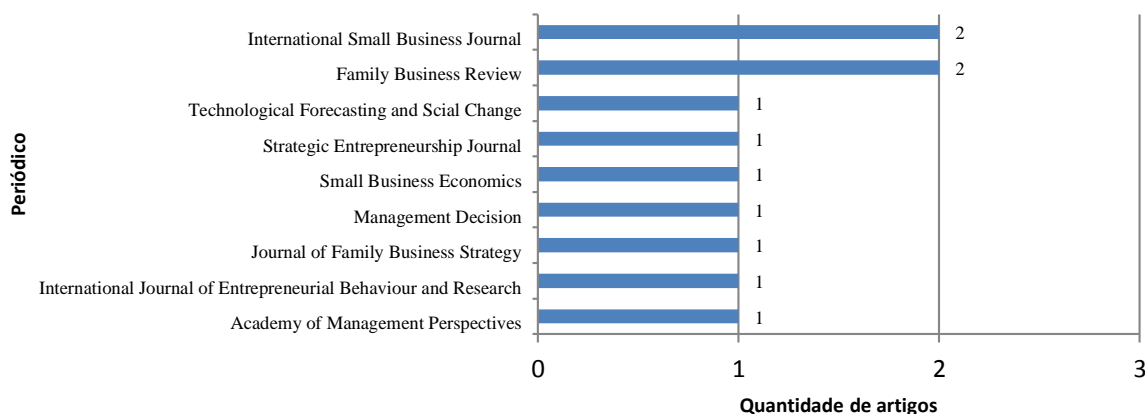
<i>Innovativeness and family-firm performance: moderating effect of family commitment</i>	Isabella Hatak; Teemu Kautonen; Matthias Fink e Juha Kansikas	2016	<i>Technological Forecasting and Social Change</i>	03	<i>Web of Science</i>
---	---	------	--	----	-----------------------

Fonte: Criado pelos autores, 2016.

O maior percentual dos artigos selecionados, 64% constam na base de dados da *Web of Science*. Cabe destacar que 25% dos artigos estão indexados na *Scopus* e *Web of Science*, ou seja, os artigos constam nas duas bases. E 9% dos artigos constam na *Emerald e Scopus*.

O ano de 2016 foi o ano com o maior percentual de artigos publicados 27%, já nos anos de 2010 e 2011 há os menores percentuais de artigos publicados, ou seja, 9% em cada ano. Os periódicos *Family Business Review* e *International Small Business Journal* possuem os maiores percentuais de artigos publicados, 18% cada periódico, os demais periódicos contam com 9% de publicação (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Quantidade de artigos científicos por periódico.



Fonte: Criado pelos autores, 2016.

A partir do levantamento dos artigos em análise, é possível observar que a maior proporção é de estudos quantitativos, representando 55% dos artigos analisados. Percebe-se a constante utilização de métodos como regressão por mínimos quadrados ordinários e regressão múltipla com dados em painel e efeito fixo. Quanto aos estudos qualitativos, representam 45% dos artigos analisados, sendo perceptível o emprego do método de estudo de caso múltiplo (Quadro 3).

Quadro 3 – Abordagem metodológica

Título do artigo científico	Enfoque da Pesquisa	Alcance da pesquisa	Método utilizado
<i>Knowledge accumulation in family firms - Evidence from four case studies</i>	Qualitativa	Descritiva	Estudo de caso múltiplo
<i>Knowledge integration and dynamic organizational adaptation in family firms</i>	Qualitativa	Exploratória	Teórico
<i>Dynamic capabilities and trans-generational value creation in family firms: The role of organizational culture</i>	Qualitativa	Descritiva	Estudo de caso múltiplo
<i>Implications of intra-family and external ownership transfer of family firms: short-term and long-term performance differences</i>	Quantitativa	Descritiva e Explicativa	Regressão por mínimos quadrados ordinários

<i>Disentangling the effects of organizational capabilities, innovation and firm size on SME sales growth</i>	Quantitativa	Descritiva e Explicativa	Regressão por mínimos quadrados ordinários
<i>Research on Technological Innovation in Family Firms: Present Debates and Future Directions</i>	Qualitativa	Descritiva e Exploratória	Teórica
<i>Does family involvement foster or hinder firm performance? The missing role of family-based branding strategies</i>	Quantitativa	Descritiva e Explicativa	Regressão múltipla com dados em painel e efeito fixo
<i>Value creation and value appropriation in innovation process in publicly-traded family firms</i>	Quantitativa	Descritiva e Explicativa	Regressão múltipla com dados em painel e efeito fixo
<i>Environmental dynamism, trust and dynamic capabilities of family businesses</i>	Quantitativa	Descritiva e Explicativa	Análise fatorial confirmatória e exploratória e regressão linear
<i>Innovation through tradition: Lessons from Innovative family business and directions for future research</i>	Qualitativa	Descritiva	Estudo de caso Múltiplo
<i>Innovativeness and family-firm performance: The moderating effect of family commitment</i>	Quantitativa	Descritiva e Explicativa	Regressão por mínimos quadrados ordinários

Fonte: Criado pelos autores, 2016.

As palavras mais citadas nos artigos em análise (considerou-se o título, *abstract* e palavras chave), são: *family* (86 vezes), *firm* (59 vezes), *innovation* (36 vezes), *dynamic* (28 vezes), *business* (27 vezes), *capability* (25 vezes), *value* (21 vezes), *knowledge* (18 vezes) e *research* (18 vezes). Para realizar a nuvem de palavras utilizou-se os seguintes filtros: eliminação de palavras em comum, remoção de números e derivativos. Identificou-se que o maior percentual de pesquisadores, 22% pertencem a instituições que estão localizadas na Itália, seguidos pelos Estados Unidos da América, Suécia e Reino Unido, 12% respectivamente cada país.

4.2 Principais contribuições dos estudos

Nesta etapa desta pesquisa buscou-se classificar os estudos segundo as dimensões epistemológicas. Neste estudo a epistemologia foi conceituada como o estudo da produção e construção do conhecimento (FARIA, 2014). Cabe destacar que as dimensões epistemológicas possuem elementos em comum, porém esses são específicos em cada dimensão, ou seja, a atuação de um elemento em determinada dimensão é diferente da atuação desse mesmo elemento em outra dimensão, as relações dos elementos entre si, também são diferentes em cada dimensão epistemológica (FARIA, 2014).

A matriz epistemológica utilizada neste estudo é a mesma proposta no estudo de Faria (2014) assim, são sugeridas seis dimensões: positivismo, pragmatismo, funcionalismo, estruturalismo, fenomenologia e materialismo histórico. Segundo Faria (2014) no positivismo o conhecimento científico encontra-se em uma relação de causa e efeito. No pragmatismo o conhecimento científico se constrói a partir da verificação de sua possibilidade de aplicação prática. A realidade concreta aparece para o pesquisador a partir de problemas práticos que

podem ser solucionados. No funcionalismo todos os elementos que compõem um sistema social possuem uma função determinada dentro do sistema. No estruturalismo o conhecimento da realidade está nas relações e não nos elementos, na estrutura e não nos fenômenos, na totalidade e não nas partes. No materialismo histórico o conhecimento decorre de uma interação entre o real concreto e do real pensado (abstração) (FARIA, 2014).

Após o conhecimento da matriz epistemológica sugerida por Faria (2014), optou-se em classificar os estudos de acordo com a mesma, essa matriz auxilia a compreender como o conhecimento é construído ou produzido e qual o processo da construção ou produção. Identificou-se que a maior parte dos estudos (82%) estão classificados na dimensão epistemológica positivista, os demais estão na dimensão epistemológica funcionalista.

Posteriormente, optou-se por agrupar os artigos conforme o foco com que tratavam a relação entre capacidades dinâmicas e empresa familiar. As linhas temáticas foram determinadas pela análise de conteúdo agrupado em cada artigo e pelo critério de semelhança temática conjunta por área temática para o estabelecimento das categorias de análise. Conforme a Tabela 1, as linhas temáticas são: cultura organizacional, inovação e acumulação de conhecimento.

Tabela 1 – Classificação dos artigos por linha temática

Linha Temática	Quantidade de artigos científicos
Cultura Organizacional	4
Inovação	4
Acumulação de Conhecimento	3

Fonte: Criado pelos autores, 2016.

Cultura Organizacional – os artigos que compõem esta categoria estão voltados essencialmente para a transferência de costumes, valores e cultura por meio das gerações em empresas familiares. Os estudos na área de empresas familiares evidenciam que há uma diferença fundamental entre empresas familiares e não familiares. Os decisores familiares têm poder e legitimidade para tomar decisões de acordo com sua disposição e particularidades. A empresa familiar marca um contexto organizacional no qual as interações sociais entre seus membros não só criam conhecimento mais valioso, mas também são mais propensos a acumular e reter o conhecimento criado dentro da organização (MEMILI et al, 2015).

Galluccia; Santullia e Calabrò (2015) realizaram uma pesquisa com 114 empresas familiares na indústria de vinho, no período de 2005 a 2010. Os autores identificaram que o envolvimento de membros da família na gestão da empresa contribui positivamente no retorno das vendas. Empresas que utilizam o nome da família como estratégia de marca têm influência na taxa de retorno e crescimento das vendas. A marca corporativa é importante, pois apresenta a reputação da empresa para os consumidores, assim o nome da família deve ser representativo para os consumidores se identificarem com ele. A estratégia da marca no produto, associado a embalagem são fatores cruciais que fornecem informações úteis, mas muitos consumidores buscam informações nos sites da empresa, além das informações contidas nas embalagens, pois a comunicação *on-line* é mais completa. Por meio das capacidades dinâmicas é possível transmitir o histórico, valores e identidade da empresa familiar, essa é uma forma de transformar o envolvimento da família em uma fonte de vantagem competitiva capaz de impactar o desempenho da empresa.

O estudo desenvolvido por Chirico e Nordqvist (2010) buscou identificar como a cultura das empresas familiares impactam na relação entre conhecimento, capacidades dinâmicas e desempenho empreendedor. A pesquisa foi realizada em duas empresas familiares localizadas na Itália e duas empresas familiares privadas localizadas na Suíça, durante os anos

de 2005 e 2006. Foi identificado que o conhecimento e a cultura organizacional são facilitadores e inibidores do processo de recombinação de recursos, por meio do qual o desempenho empresarial é facilitado e o valor transgeracional é criado para ser parcialmente reinvestido no conhecimento. A principal contribuição é que qualquer capacidade contém componentes dinâmicos e estáticos que podem levar à mudança ou inércia respectivamente em face de ambientes em mudança. À medida que o ambiente muda adaptações organizacionais tornam-se mais necessária e os padrões e comportamentos passados são menos apropriados. Uma empresa com cultura aberta que promove a ação empreendedora afeta positivamente a recombinação de recursos internos e externos. Quando o envolvimento da família significa níveis estáveis de conhecimento e uma cultura fechada a empresa não é capaz de promover mudanças e gerar valor ao longo do tempo. O paternalismo parece levar à inércia familiar e impedir o desenvolvimento de capacidades dinâmicas e novas estratégias empresariais. Os membros das empresas familiares devem desenvolver capacidades dinâmicas empreendedoras para adquirir e combinar novos recursos além dos existentes e assim, apoiar as relações abertas para fomentar a criatividade. Isto é de vital importância no desenvolvimento de novas capacidades dinâmicas para modernizar a organização.

A pesquisa de Memili; Fang e Welsh (2015) foi realizada com 285 empresas familiares e não familiares (empresas que eram gerenciadas por membros da família e na geração seguinte passou a ser gerenciada por membros externos à família) de capital aberto localizadas nos Estados Unidos da América, o período de análise foi de 2002 a 2006. Os autores descobriram que a empresa familiar gerida a partir da segunda geração exibe níveis mais baixos de capacidades de criação de valor em comparação com as empresas não-familiares, enquanto que não há diferença entre empresa familiar de primeira geração e empresas não familiar. Os autores também descobriram que as empresas familiares com membros da família de primeira geração possuem maior capacidade de apropriação de valor do que as empresas não familiares, ao passo que não há diferença significativa na apropriação de valor entre as empresas familiares de última geração e as não familiares. Ou seja, as empresas familiares com membros da primeira geração são mais bem-sucedidas do que membros da família a partir da segunda geração, tanto na criação de valor como na apropriação de valor. Tal fato, pode ser justificado que depois de um nível ótimo de riqueza ter sido alcançado ao longo das gerações. Os membros da empresa familiar pertencentes a partir da segunda geração preferem buscar os benefícios privados de controle, ao invés de objetivos econômicos, tal como a rentabilidade em inovações.

No estudo de Wennberg et al (2011) foram analisadas 3.280 empresa familiares Suecas, durante o período de 1997 a 2007. O objetivo foi analisar as implicações de transferência da gestão da empresa familiar por membros da família *versus* membros externos. Foi identificado que a sobrevivência parece ser menor para empresas transferidas externamente e seu desempenho é também mais variável. Muitas empresas familiares parecem garantir o desempenho a longo prazo quando mantêm membros da família na gestão. Tal fato pode ser justificado, pois as famílias tendem a ter uma orientação de longo prazo, ou seja, um compromisso contínuo (empreendedorismo prolongado).

Inovação – nesta categoria, a ênfase é dada em inovação em empresas familiares mostrando como o empenho da família é uma característica distintiva das empresas familiares e a relação entre inovação e desempenho da firma. Inovação tecnológica em empresas familiares é uma área de pesquisa relevante e promissora, porque há fortes razões teóricas para acreditar que os antecedentes e os efeitos da inovação tecnológica são diferentes em empresas familiares e não familiares. Primeiro, os diferentes tipos de proprietários podem diferir em horizontes de investimento, aversão ao risco, planos de diversificação, além da estrutura de propriedade da empresa ser suscetível à inovação e inovação tecnológica. Há crescentes evidências de que as

empresas familiares utilizam-se de inovações para alimentar a sua vantagem competitiva e superar as crises econômicas e financeiras (MASSIS; FRATTINI; LICHTENTHÄLER, 2013).

O trabalho de Uhlaner et al (2013) foi realizado em empresas familiares holandesas com informações referentes aos anos de 1999, 2000 e 2002. Como resultados identificaram que a inovação de processo é de natureza tácita, assim as mudanças são mais profundas nos sistemas e estrutura das organizações, conseqüentemente são mais difíceis de serem copiadas. Já a inovação de produto está suscetível aos concorrentes, pois existe a possibilidade de engenharia reversa. Para haver crescimento nas vendas é necessário que a empresa tenha técnicas de *marketing*, produção, canais de distribuição de forma rápida e flexível, às vezes o envolvimento dos colaboradores pode atrasar esse processo, pois em alguns casos apresentam-se resistência as mudanças. As pequenas empresas que relataram a inovação (produto e processo) são mais propensas a aumentar o crescimento das vendas do que as médias empresas. Isso pode estar relacionado aos processos burocráticos, tendo em vista que empresas de médio porte estão propensas aos processos burocráticos do que as pequenas empresas. O estudo confirma o efeito moderador do tamanho da empresa entre as fontes externas e o crescimento de vendas.

Massis et al (2016) analisou seis empresas familiares, durante o período de 2009 a 2014. Os pesquisadores identificaram e conceituaram uma nova estratégia de inovação de produtos denominada inovação através da tradição, por meio da qual as empresas podem aproveitar conhecimentos do passado para desenvolver novas funcionalidades e significados de produtos. O conceito inovação através da tradição pode ser decomposto de tal forma: fontes de conhecimentos do passado, distinguindo entre os conhecimentos relativos à tradição da própria empresa ou seu território. As formas de conhecimentos passados, em termos de codificação (matérias-primas, processos de fabricação) e tácitos (suposições, valores, crenças). O tipo estratégia de inovação de produto adotada por meio da utilização de conhecimentos do passado, ou seja, funcionalidades ou inovação do significado do produto. E as principais capacidades subjacentes à inovação através da tradição, interiorização e reinterpretação, que permitem a assimilação e partilha de conhecimento em toda a organização e a combinação destes com as atuais tecnologias para gerar inovação de produtos. Empresas familiares inovadoras e duradouras mostraram que o passado não deve ser considerado uma rigidez central, mas uma oportunidade para descobrir conhecimento para ser transformado em novos produtos.

O estudo de Hatak et al (2016) analisou uma amostra de 106 grandes e médias empresas familiares finlandesas, que foram pesquisadas nos anos de 2008 e 2011. Os resultados do estudo ampliam o entendimento para o desempenho do efeito da inovação nos diferentes contextos organizacional de empresas familiares. Com as práticas de gestão, os resultados exigem que os membros de empresas familiares adotem uma postura clara sobre seu envolvimento na gestão da empresa, além de ser consistente com as decisões estratégicas. Os resultados mostram que o impacto da inovação no desempenho é mais alto quando o compromisso da família é alto. O compromisso dos membros da família desempenha um papel crucial no impacto da inovação no desempenho da empresa. As características das empresas familiares proporcionam um ambiente favorável à inovação.

A pesquisa de Massis, Frattini e Lichtenthaler (2013) apresentou pesquisas sobre inovação tecnológica em empresas familiares, durante o período de 1971 a 2012. Foram encontrados 23 estudos que abordam o tema. As empresas estudadas estão geograficamente distribuídas em vários países. Em relação às questões metodológicas, os estudos baseiam-se principalmente em métodos quantitativos. A maioria dos estudos utilizou dados transversais, sendo que sete estudos empregavam dados de painel. Este estudo destacou, a falta de estudos qualitativos sobre a inovação tecnológica empresas familiares.

Acumulação de Conhecimento - tais estudos estão voltados para identificação de acumulação de conhecimento em empresas familiares, pois tal fato tem sido considerado como facilitador

da longevidade da empresa familiar. A empresa familiar é a única organização na qual os membros da família estão simultaneamente na família e no negócio, portanto, significativamente influenciando-nos tanto positivamente como negativamente. Por isso, é importante estudar os processos de integração do conhecimento (CHIRICO; SALVATO, 2008).

A pesquisa de Chirico (2008) teve como objetivo identificar como o conhecimento pode ser criado, compartilhado e transferido de modo a permitir que uma organização familiar sobreviva entre gerações. Para tanto, realizou um estudo de caso múltiplo com duas empresas familiares localizadas na Itália e duas empresas familiares localizadas na Suíça, durante o período de 2005 a 2006. Foi identificado que a acumulação de conhecimento é vista como um "facilitador da longevidade" em empresas familiares em que a aprendizagem emerge por meio de um processo evolutivo que começa na família e continua dentro e fora do negócio. Os fatores emocionais influenciam positivamente o processo de acumulação de conhecimento dentro da organização: relações familiares, a confiança entre os membros da família, o compromisso e propriedade psicológica ao negócio familiar. Já os fatores que influenciam positivamente a aquisição de conhecimento de fora da organização são: cursos acadêmicos e cursos de formação prática fora da família, trabalhar em outras empresas e empregados que não pertencem à família. Conclui-se que altos níveis de apego emocional dos membros da família aos negócios são mais propensos a acumular conhecimento e sobreviver através de gerações. Relações familiares criam um sentimento de pertença ao negócio em que o negócio é uma parte do indivíduo e o indivíduo é uma parte do negócio. Os membros da família realizam o intercâmbio colaborativo de informações e livres de restrições burocráticas.

Chirico e Salvato (2008) analisaram a integração do conhecimento como um fator que molda as capacidades dinâmicas em empresas familiares em países em desenvolvimento. Sendo assim, realizaram um ensaio teórico. Os autores concluíram que a fonte crítica para o sucesso em mercados dinâmicos é a integração do conhecimento, assim as capacidades organizacionais podem ser modeladas para adaptar a organização. A integração do conhecimento envolve: capital social interno (habilidade), comprometimento afetivo, mudança (disponibilidade) e conflitos de relacionamento (obstáculo). O capital social interno aumenta a compreensão mútua entre os membros da família. Já o comprometimento afetivo com a mudança fornece apoio à integração do conhecimento. Mas, a relação baseada em conflitos, muitas vezes negativos, são descritas como prejudiciais para a integração do conhecimento levando os membros da família a lutar uns com os outros em vez de beneficiar da utilização conjunta de seus conhecimentos. Cabe ressaltar, que a primeira geração da empresa familiar deve ter a flexibilidade de explorar, aceitar os novos conhecimentos e as novas formas de fazer as coisas. Ao mesmo tempo, a segunda geração ou posterior deve considerar os conhecimentos e contribuições da geração anterior.

A pesquisa de Wang (2016) teve como objetivo investigar as inter-relações entre dinamismo ambiental, confiança e capacidades dinâmicas em empresas familiares. Foram analisadas 137 empresas familiares localizadas no Reino Unido. Os resultados do estudo mostram que o dinamismo ambiental molda as capacidades dinâmicas das empresas familiares. Em um mercado turbulento as mudanças ocorrem frequentemente em um padrão aleatório. As empresas familiares têm de avaliar continuamente posições estratégicas, bem como manter a observação próxima sobre as incertezas, tais como ameaças de concorrentes ou fornecedores disfuncionais. Um elevado nível de confiança pode demonstrar valor distintivo num ambiente turbulento facilitando a comunicação entre a alta administração e os subordinados, além de facilitar o acesso ao mercado de capitais, aos canais de distribuição, à força de trabalho e incentivar os empregados para colaborar e contribuir para a empresa enquanto subjugando seus interesses pessoais durante as adaptações. Em um ambiente turbulento quando a confiança mútua está disponível na empresa os executivos familiares são mais propensos a

compartilharem seus conhecimentos e experiência para explorar iniciativas criativas. O estudo demonstra que a confiança modera as relações entre dinamismo e capacidades adaptativas e inovadoras, respectivamente.

Portanto, pode-se observar que os estudos selecionados para análise envolvem capacidades dinâmicas em empresas familiares, tal tema é recente e ainda está sendo explorado na academia. Assim sendo, foram identificadas algumas sugestões de trabalhos futuros em cada trabalho analisado (Quadro 4).

Quadro 4 – Sugestões de trabalhos futuros

Título do artigo científico	Autores	Sugestões de trabalhos futuros
<i>Knowledge accumulation in family firms - Evidence from four case studies</i>	Francesco Chirico	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar a pesquisa em outros países e aumentar o tamanho da amostra para verificar se a cultura influencia na acumulação de conhecimento em empresas familiares. - Realizar a pesquisa em empresas não familiares para verificar se as características identificadas são específicas de empresas familiares ou não. - Analisar outros tipos de conhecimentos além do conhecimento tácito.
<i>Knowledge integration and dynamic organizational adaptation in family firms</i>	Francesco Chirico e Carlo Salvato	<ul style="list-style-type: none"> - Analisar a relevância da integração do conhecimento não só entre os membros da família, mas também entre os funcionários que não pertencem a família e como isso impacta na empresa familiar. - Analisar como o conhecimento é acumulado nos membros da família dentro da organização.
<i>Dynamic capabilities and trans-generational value creation in family firms: The role of organizational culture</i>	Francesco Chirico e Mattias Nordqvist	<ul style="list-style-type: none"> - Integrar diretamente o efeito dos estilos de liderança sobre a relação entre o conhecimento, capacidades dinâmicas, desempenho empresarial e a cultura. Testar se tal fato fomenta ou inibe a criação de valor nas empresas familiares. - Realizar novas pesquisas levando em consideração as diferenças culturais entre empresas familiares em diferentes países.
<i>Implications of intra-family and external ownership transfer of family firms: short-term and long-term performance differences</i>	Wennberg, Karl; Wiklund, Johan; Hellerstedt, Karin; Nordqvist, Mattias	<ul style="list-style-type: none"> - Explorar diferenças entre a primeira geração e gerações posteriores. - Verificar se as diferenças de desempenho dependem se o adquirente é um indivíduo que já trabalhou anteriormente na empresa ou em uma empresa concorrente no mesmo ramo de atividade.
<i>Disentangling the effects of organizational capabilities, innovation and firm size on SME sales growth</i>	Lorraine M. Uhlaner; André Van Stel; Valérie Duplat e Haibo Zhou	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar como as inovações são introduzidas e comercializadas em empresas familiares. - Aumentar o período de análise e realizar a pesquisa em outros países.
<i>Research on Technological Innovation in Family Firms: Present Debates and Future Directions</i>	Alfredo De Massis; Federico Frattini e Ulrich Lichtenthaler	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar pesquisas qualitativas na área. - Compreender como o envolvimento da família na apropriação, gestão e governança podem afetar o desenvolvimento da inovação em empresas familiares. - Analisar até que ponto as inovações diferem nas empresas familiares das empresas não familiares. - Verificar como o conhecimento tecnológico pode ser sustentado por meio da sucessão.
<i>Does family involvement foster or hinder firm performance? The missing role of family-based branding strategies</i>	Carmen Galluccia; Rosalia Santullia e Andrea Calabrò	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar a percepção do cliente em relação a marca familiar e compreender como o consumidor captura os valores e a cultura organizacional em uma perspectiva transcultural. - Realizar o estudo em outras indústrias e em outros países.

<i>Value creation and value appropriation in innovation process in publicly-traded family firms</i>	Esra Memili; Hanqing Chevy Fang e Diane H.B. Welsh	- Analisar outros fatores que podem afetar a criação de valor e a apropriação de valor em empresas familiares negociadas publicamente, além da iminência da sucessão.
<i>Environmental dynamism, trust and dynamic capabilities of family businesses</i>	Yong Wang	- Explorar como a confiança facilita a criação de micro-fundações e catalisa o seu funcionamento. - Analisar a confiança em diferentes níveis: intra-empresa (especialmente entre empregados familiares e não-familiares) e inter-empresa (na promoção de capacidades dinâmicas).
<i>Innovation through tradition: Lessons from Innovative family business and directions for future research</i>	Alfredo De Massis; Federico Frattini; Federico Frattini; Antonio Messeni Petruzzelli e Mike Wright	- Verificar se existem diferenças entre empresas familiares e não-familiares em como o conhecimento é armazenado e recuperado. - Identificar como as empresas familiares e não familiares protegem o seu conhecimento. - Analisar como as inovações por meio das gerações evoluem ao longo do tempo e como fatores situacionais e temporais, tais como sucessão e geração influenciam as capacidades da inovação por meio da tradição ao longo do tempo.
<i>Innovativeness and family-firm performance: The moderating effect of family commitment</i>	Isabella Hatak; Teemu Kautonen; Matthias Fink e Juha Kansikas	- Examinar as características de outras empresas familiares (como os desafios colocados pela sucessão e conflito intergeracional) e como eles influenciam o papel da inovação como um determinante do desempenho da firma. - Realizar investigação qualitativa para compreender plenamente o efeito do compromisso da família na relação de inovação-desempenho revelada neste estudo. - Utilizar amostras maiores e mais heterogêneas.

Fonte: Criado pelos autores, 2016.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho apresenta os resultados de um mapeamento e análise das publicações das bases científicas *Emerald*, *Scopus* e *Web of Science* que associam capacidades dinâmicas e empresas familiares. Os resultados incluem a análise de 11 artigos publicados principalmente nos periódicos *Family Business Review* e *International Small Business Journal*. A temática é tipicamente estudada por pesquisadores vinculados a instituições dos seguintes países: Itália, Reino Unido, Suécia e Estados Unidos. Nota-se no conjunto de artigos analisados que a grande maioria são estudos empíricos que utilizam dados quantitativos.

Os estudos foram divididos em três eixos temáticos: cultura organizacional, inovação e acumulação de conhecimentos. A primeira categoria é composta por artigos que analisam o envolvimento de membros da família na gestão da empresa, a cultura organizacional como facilitadores e inibidores do processo de recombinação de recursos e o desempenho da empresa na primeira geração e gerações posteriores. A categoria de inovação é composta por artigos que analisam a geração de inovação em empresas familiares, bem como os fatores facilitadores de criação de inovação em empresas familiares. E por fim, a categoria acumulação de conhecimento é composta por artigos que analisaram como as empresas familiares podem acumular conhecimento ao longo das gerações, bem como utilizar os membros da família para obter vantagens competitivas.

Este estudo contribui para demonstrar a importância de se estudar essas duas temáticas em conjunto, visto que esse tipo de empresa tem grande impacto em diversos países pelo mundo. Este estudo contribui para que outros pesquisadores tenham uma visão mais detalhada e precisa na direção de estudos dessas temáticas, tendo em vista que foram apontadas várias sugestões de estudos futuros, tais como: verificar como o conhecimento é acumulado em



empresas familiares e não familiares, será que há diferenças? Quais e por quê? Também foi sugerido verificar como as empresas familiares protegem o seu conhecimento e se é diferente da forma como as empresas não familiares protegem os seus conhecimentos. Outra questão é analisar o processo sucessório de gerações em empresas familiares. Além dessas sugestões, outras questões importantes foram ressaltadas ao longo do estudo. Isto posto, ressalta-se a importância de estudar essa temática levando em consideração a sua importância na academia na área empírica.

Portanto, este trabalho analisou uma amostra consistente de trabalhos, levando em consideração a quantidade inicial de artigos selecionados nas bases de dados, tendo em vista que a temática é incipiente na academia. Dessa forma, o presente artigo disponibiliza importantes insumos para a realização de futuras pesquisas sobre a temática, possibilitando que estudiosos iniciem ou aprofundem as suas pesquisas sobre o assunto, partindo dos artigos apresentados e os periódicos que se destacam nesta temática. Sugere-se para estudos futuros ampliar a pesquisa em outras bases de dados podendo ser nacionais ou internacionais.

AGRADECIMENTOS

Esta pesquisa foi desenvolvida com financiamento de bolsa de pesquisa oferecida pela CAPES.

REFERÊNCIAS

ANDREEVA, Tatiana E.; CHAYKA, Victoria A. Dynamic capabilities: What they need to be dynamic? 2006.

BARNEY, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. **Journal of Management**, 17(1), 99–120.

BOTELHO, Louise Lira Roedel; CUNHA, Cristiano Castro de Almeida; MACEDO, Marcelo. O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. **Gestão e Soc**, v. 5, n. 11, p. 121-36, 2011.

CENTURION, Júnior Andrade; VIANA, José Jair Soares. Empresa familiar, suas vantagens, desvantagens e desafios: o caso da empresa Recuperadora Bras Soldas Ltda, 2007. Disponível em: http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1162_1162_gestao%20de%20empresas%20familiares.pdf. Acessado em 03 de dez. de 2016.

CHIRICO, Francesco. Knowledge accumulation in family firms evidence from four case studies. **International Small Business Journal**, v. 26, n. 4, p. 433-462, 2008.

CHIRICO, Francesco; NORDQVIST, Mattias. Dynamic capabilities and trans-generational value creation in family firms: The role of organizational culture. **International Small Business Journal**, v. 28, n. 5, p. 487-504, 2010.

COLBERT, Barry A. The complex resource-based view: Implications for theory and practice in strategic human resource management. **Academy of Management Review**, v. 29, n. 3, p. 341-358, 2004.

CRUBELLATE, J. M.; PASCUCCHI, L.; GRAVE, P. S. Contribuições para uma visão baseada em recursos legítimos. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 48, n. 4, p. 8-19, 2008.



DAVIS, J. A. The influence of life-stage on father-son work relationship in family companies. Unpublished doctoral dissertation. **Harvard Business School**, 1983.

EISENHARDT, Kathleen M.; MARTIN, Jeffrey A. Dynamic capabilities: what are they? **Strategic management journal**, v. 21, n. 10-11, p. 1105-1121, 2000.

FARIA, JH de. Dimensões da Matriz Epistemológica em Estudos em Administração: uma proposição. **ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO**, v. 36, 2012.

GALLUCCI, Carmen; SANTULLI, Rosalia; CALABRÒ, Andrea. Does family involvement foster or hinder firm performance? The missing role of family-based branding strategies. **Journal of Family Business Strategy**, v. 6, n. 3, p. 155-165, 2015.

HABBERSHON, Timothy G.; WILLIAMS, Mary L. A resource-based framework for assessing the strategic advantages of family firms. **Family Business Review**. 12 (1), 1–25, 1999.

HATAK, Isabella; KAUTONEM, Teemu; FINK, Matthias; KANSIKAS, Juha. Innovativeness and family-firm performance: The moderating effect of family commitment. **Technological forecasting and social change**, v. 102, p. 120-131, 2016.

LONGENECKER, Justin; et al. Administração de pequenas empresas. São Paulo: Makron, 1997.

MASSIS, Alfredo; FRATTINI, Federico; LICHTENTHALER, Ulrich. Research on technological innovation in family firms: Present debates and future directions. **Family Business Review**, p. 0894486512466258, 2013.

MASSIS, Alfredo de; FRATTINI, Federico; KOTLAR, Josip; PETRUZZELLI, Antonio Messeni; WRIGHT Mike. Innovation Through Tradition: Lessons From Innovative Family Businesses and Directions for Future Research. **The Academy of Management Perspectives**, v. 30, n. 1, p. 93-116, 2016.

MEIRELLES, Dimária Silva; CAMARGO, Álvaro Antônio Bueno. Capacidades dinâmicas: o que são e como identificá-las?. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, 2014.

MEMILI, Esra; FANG, Hanqing Chevy; WELSH, Dianne HB. Value creation and value appropriation in innovation process in publicly-traded family firms. **Management Decision**, v. 53, n. 9, p. 1921-1952, 2015.

NISHITSUJI, Denny Amari. O processo da sucessão em organizações familiares na microrregião de Cornélio Procópio. Dissertação (Mestrado em Administração) -Setor de Ciências Sociais Aplicadas – Universidade Federal do Paraná. Curitiba. 2009.

PETERAF, Margaret A. The cornerstones of competitive advantage: A resource-based view. **Strategic management journal**, v. 14, n. 3, p. 179-191, 1993.

RICCA, Domingos. Quem são as empresas familiares. **Revista Empresa Familiar, Edição Bimestral, Ano I**, n. 1, 2005.

RICCA, Domingos de. Sucessão na Empresa Familiar: Conflitos e Soluções. CLA, São Paulo, 2007.

SAMPAIO, R.; MANCINI, M. Estudos de revisão sistemática: um guia para a síntese criteriosa da evidência científica. **Revista Brasileira de Fisioterapia**, [S.l.], v.11, n. 1, p. 83-89, 2007.

SOUZA, Lucas Oberdan de; BRITO, Patricia Fernandes; ALVARELI, Luciani Vieira Gomes. Empresa familiar e a importância do planejamento para o processo sucessório. **Janus**, v. 8, n. 13, 2011.

TEECE, David J.; PISANO, Gary; SHUEN, Amy. Dynamic capabilities and strategic management. **Strategic management journal**, p. 509-533, 1997.

UHLANER, Lorraine M; STEL, André V; DUPLAT, Valérie, ZHOU Haibo.. Disentangling the effects of organizational capabilities, innovation and firm size on SME sales growth. **Small Business Economics**, v. 41, n. 3, p. 581-607, 2013.

WANG, Yong. Environmental dynamism, trust and dynamic capabilities of family businesses. **International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research**, v. 22, n. 5, p. 643-670, 2016.

WESTHEAD, Paul; HOWORTH, Carole. Types of private family firms: an exploratory conceptual and empirical analysis. **Entrepreneurship and Regional Development**, v. 19, n. 5, p. 405-431, 2007.

WERNERFELT, Birger. A resource-based view of the firm. **Strategic management journal**, v. 5, n. 2, p. 171-180, 1984.

WENNERBERG, Karl; WIKLUND, Johan; HELLERSTEDT, Karin; NORDQVIST, Mattias. Implications of intra-family and external ownership transfer of family firms: short-term and long-term performance differences. **Strategic Entrepreneurship Journal**, v. 5, n. 4, p. 352-372, 2011.

WINTER, Sidney G. Understanding dynamic capabilities. **Strategic management journal**, v. 24, n. 10, p. 991-995, 2003.

ZOLLO, Maurizio; WINTER, Sidney G. Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. **Organization science**, v. 13, n. 3, p. 339-351, 2002.