



FEPEG

FÓRUM DE ENSINO,
PESQUISA, EXTENSÃO
E GESTÃO

TRABALHOS CIENTÍFICOS APRESENTAÇÕES ARTÍSTICAS E CULTURAIS DEBATES MINICURSOS E PALESTRAS

23 A 26 SETEMBRO DE 2015
Campus Universitário Professor Darcy Ribeiro

ISSN 1806-549X

A HUMANIZAÇÃO NA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO



OS DESAFIOS DO PROCESSO DE SUCESSÃO EM EMPRESAS FAMILIARES NO MUNICÍPIO DE MONTES CLAROS

Autor(es): Cledinaldo Aparecido Dias, Suzane Fátima Ribeiro Santos

Objetivo: O presente trabalho tem como objetivo investigar as perspectivas e desafios enfrentados por empresas do município de Montes Claros no processo de sucessão familiar. **Metodologia:** Realizou-se pesquisa exploratória, fundamentada em pesquisas bibliográficas e entrevistas semi-estruturadas, realizadas por meio de estudo de caso com quatro empresas de diferentes setores econômicos do município. **Resultados:** O processo de sucessão apresenta-se como um grande desafio para os gestores. Em três, das quatro organizações estudadas, os sucessores participavam e atuavam na empresa desde a adolescência, conhecendo os processos, os setores funcionais, as atividades operacionais e administrativas e a cultura organizacional. Apenas em uma das empresas não foi identificada a atuação dos gestores atuais antes da morte do fundador, fato que implicou em grande perda de competitividade da empresa. Apenas uma das empresas apresenta que o processo sucessório vem acontecendo antes da morte do fundador, neste caso, o proprietário optou por dividir as empresas do grupo entre os filhos que sempre atuaram na organização. Neste sentido, influenciou a formação dos herdeiros em áreas profissionais específicas do segmento. Nos demais casos a sucessão familiar nunca fora pensada de forma planejada. Entre as crises enfrentadas o principal desafio citado foi o falecimento e o processo de tomada de decisões, uma vez que os interesses individuais distanciam, por vezes, do coletivo. Verifica-se ainda a tendência à autocracia, como grande fator restritivo, fato que mantém a empresa conservadora e tradicional. Outros fatores identificados foram os conflitos internos e as configurações das relações familiares, onde todas as organizações entrevistadas possuem uma estruturação de poder autocrático. Nenhum dos gestores entrevistados dão ênfase a profissionalização como fator diferencial para o sucesso da empresa, tendo, boa parte, adquirido experiência ainda quando jovens, por esforço e motivação dos pais. Apesar de todas citarem que pensam na sucessão familiar, a maioria não realiza, de fato, intervenções nesse sentido, haja vista que, segundo eles, pensar em sucessão é materializar uma perda na família que os desestruturariam emocionalmente. **Conclusão:** Conclui-se que deve-se pensar de maneira profissional quando trata-se de sucessão, já que o crescimento da empresa depende de uma boa gestão profissional que deve ser mantida em todos os anos de funcionamento da mesma.