

### INTRODUÇÃO

No mundo, 80% das empresas são familiares, sendo que, a cada 100 organizações desse modelo, apenas 30 chegam à segunda geração e menos de 10% delas sobreviverão até a quarta geração (EXAME, 2016).

Além disso, pode-se observar que 70% das empresas familiares encerram sua atividade com a morte do fundador, pois não conseguem se manter com a troca de liderança, muitas vezes por não ter planejado a sucessão.

Este trabalho tem como objeto de análise o processo de sucessão familiar na empresa “Vende-se quase tudo”, situada na cidade de Ubá/MG, com 24 anos de existência e administrada pela 2ª geração.

Dessa forma, pergunta-se: como se deu o processo sucessório da empresa familiar “Vende-se quase tudo” e como a próxima geração está se preparando para assumir a gestão da empresa?

Assim, o objetivo deste trabalho é apresentar como se deu o processo de sucessão na empresa e avaliar de que maneira a próxima geração está se preparando para assumir a gestão da empresa.

### METODOLOGIA

Para o desenvolvimento desta pesquisa, foi aplicada uma entrevista semiestruturada com o proprietário da empresa em estudo, além da apresentação do desenho dos processos de transição ocorridos ao longo da história da empresa e da análise dos documentos da organização. A entrevista é uma ferramenta de pesquisa muito utilizado no meio acadêmico segundo Marconi (2010), entrevista é o encontro de duas pessoas que obtenha informação de um assunto, diante de uma conversa profissional ele é utilizado na investigação social que coleta dados no diagnóstico no problema social, é uma conversação face a face de maneira metódica proporciona pelo entrevistador de forma verbal as informações

A pesquisa foi realizada na “Vende-se quase tudo”, situada na cidade de Ubá-MG, durante o período de junho a julho de 2019, com o objetivo de analisar os processos de sucessão familiar utilizados pela empresa, expondo os pontos positivos e negativos dos processos, além, de entender como a próxima geração está sendo preparada para assumir a empresa.

### RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme o entrevistado, o processo inicial de gestão da empresa foi de grande dificuldade:

*“No início eu estava trabalhando no Armazém Santo Antonio e ele estava falindo, depois, como estava desempregado, comecei a montar o armazém, mas no começo não tinha dinheiro. Com o recebimento do acerto comecei a montar a loja e comecei a comprar mercadorias.”*

Pode-se observar que houve, no início da empresa, uma característica importante para a busca futura do processo de sucessão familiar, pois, segundo Bernhoeft (1989), o sucessor precisa gostar do que faz e sentir-se motivado para ampliar o seu conhecimento e assumir da melhor maneira suas novas responsabilidades.

Com o passar do tempo, o atual gestor obteve estabilidade financeira para criar a sua família, e novos produtos foram introduzidos na loja para atender os clientes.

O relacionamento com os clientes passou a ser um diferencial da loja, sendo a característica familiar uma vantagem competitiva, como apresentado pelo atual gestor:

*“Quando eu não abro a loja, os Clientes já ficam preocupados com minha a família, pois a gente não só vende o produto. Os clientes pedem a opinião da minha esposa sobre um determinado assunto para dar conselhos na vida pessoal, o ponto da loja “Vende se quase tudo” já é tradicional na cidade de Ubá-MG, tem pessoas que travessa a cidade para compra os produtos na loja.”*

A loja não possui muitos aparatos tecnológicos para a sua gestão, mesmo em tempos em que a informática e a tecnologia estão evoluindo rapidamente. Toda a gestão da empresa é realizada em cadernos e de forma manual, até mesmo pelas características do atual gestor.

O presente artigo teve como objetivo analisar como se deu o processo de sucessão familiar na empresa “Vende-se quase tudo”, localizada na cidade de Ubá-MG, por meio de um estudo de caso realizado na loja, abrangendo desde o dia da sua fundação até os dias atuais, para o qual utilizou-se uma entrevista com o proprietário.

Percebe-se que a empresa familiar é um conjunto de processos ligados de fatores hereditários que se encontram na segunda geração; já quando está na geração do fundador, é considerada como empresa pessoal e não familiar.

Com base nos resultados obtidos, foi possível destacar os pontos positivos para o sucessor de transição, para preservação da direção da empresa com os membros da mesma família: o conhecimento passado para a próxima geração; o empenho do sucessor em dar continuidade aos negócios; a confiabilidade com clientes, fornecedores; e a participação ativa dos futuros sucessores nas atividades gerenciais da organização desde a juventude.

Conclui-se, portanto, que a “Vende-se quase tudo” apresenta um modelo de sucessão que tem levado ao sucesso da organização, baseado na utilização do envolvimento dos potenciais sucessores desde a juventude, priorizando uma cultura organizacional voltada para o mercado e adaptando-se às tendências e às exigências dos clientes.

### REFERÊNCIAS

BORNHOLDT, Werner. **Governança na empresa familiar: implementação e prática**. Porto Alegre: Bookman, 2007. 182 p.

FRUGIS, Leonardo Ferretti. **As empresas familiares e a continuidade na gestão das terceiras gerações**. São Paulo: EDUC: FAPESP, 2007.

LODI, J. B. **A ética na empresa familiar**. São Paulo-SP: Pioneira, 1994.