

A sucessão nas empresas é um tema complexo, grande parte das vezes difícil de abordar e decidir.

Conhecendo a relevância e sabendo as dificuldades que as empresas e as suas lideranças enfrentam, a **Cavaleiro & Associados - Sociedade de Advogados R.L.**, lançará um conjunto de artigos relacionados e continuará a debater o tema com a densidade que merece.

Para o efeito de enriquecer o debate convidou o Dr. António Nogueira da Costa, consultor especializado.

Numa matéria transversal que comporta um processo que transborda o universo puramente jurídico, nada melhor que partilhar conhecimento.

Esta informação não deve ser entendida como qualquer forma de publicidade, sendo de carácter geral e pode conter lapsos não detetados. Não substitui o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução de casos concretos.

SUCESSÃO NA EMPRESA FAMILIAR

A Família Empresária é um pilar fundamental à perenidade da Empresa Familiar

Num sentido estrito e prático, uma sociedade é uma conjugação de dois grandes grupos de interesse:

- O que agrega as pessoas que aportaram o seu capital (sócios ou acionistas);
- O dos gestores responsáveis pela sua atividade (gerentes ou administradores).

Nas economias abertas a maioria das sociedades possui a particularidade de o seu capital e sua gestão estarem sob o controlo de uma ou mais famílias, sendo classificadas como empresas familiares.¹

Uma definição mais singular apresenta este tipo de organização como uma sociedade fundada por nós, pelos nossos pais ou avós, importante fonte de receitas e garantia patrimonial, com a qual os membros da família proprietária possuem um significativo vínculo emocional.

Esta ligação sentimental é geradora de uma vontade de perenidade da sociedade e, conseqüentemente, de uma preocupação pela sucessão na sua liderança (condução) e na sua titularidade (posse).

A sucessão deve ser encarada como “a inevitabilidade” que surge por uma de duas vias:

- Nada fazer e deixar acontecer;
- Assumir que é um processo a ser planeado e vivido.

A primeira alternativa, de deixar o assunto adormecido até que ..., é a realidade de um expressivo número de casos, sendo justificada por uma de duas razões:

· Uma muito racional: “não saber o quê e como proceder”;

· A verdadeira: “é um processo delicado e receoso para se enfrentar”.

A sucessão que opta pela via da reação perante os acontecimentos, normalmente é geradora de surpresas (desagradáveis) que os ditados populares ilustram pelo designio do seu desaparecimento na 3ª geração familiar.

A alternativa de enfrentar o desafio e envolver os familiares de distintas gerações permite conhecer as vontades, antecipar ocorrências e preparar as pessoas e o futuro, passe ele por manter a empresa na família (o grande desejo) ou pela sua passagem a outros proprietários.

“Ao contrário das pessoas, ..., uma empresa pode ser de facto eterna”; “...a única coisa que salva uma empresa é ter um plano de sucessões bem preparado.”

Belmiro de Azevedo (Fonte: Jornal Público, Revista P2, p. 12-21, 2013/03/10)

Os acionistas, os gestores e a família empresária devem formar um triângulo coeso à volta de um processo consensual que permita enfrentar o desafio da sucessão, encarando-o como uma oportunidade para fortalecer e assegurar a perenidade da empresa familiar e da família empresária.

¹ “uma empresa, qualquer que seja a sua dimensão, é uma Empresa Familiar, se:

1. A maioria dos direitos de voto for detida pela(s)or pessoa(s) singular(es) que estabeleceu(eram) a empresa, pela(s) pessoa(s) singular(es) que tiver(eram) adquirido o capital social da empresa, ou na posse dos seus cônjuges, pais, filhos ou herdeiros diretos dos filhos.

2. A [titularidade da] maioria dos direitos de voto pode ser direta ou indireta.

3. Pelo menos um representante da família ou parente consanguíneo estiver envolvido na gestão ou administração da empresa.

4. As sociedades cotadas incluem-se na definição de Empresa Familiar se a pessoa que estabeleceu ou adquiriu a empresa (capital social) ou as famílias desta, ou

seus descendentes, possuem 25% dos direitos de voto correspondentes ao respetivo capital social.”

Fonte: Overview of Family-Business-Relevant Issues: Research, Networks, Policy Measures and Existing Studies, European Commission, 2009



Dr. António Nogueira da Costa
EF Consulting - www.efconsulting.pt

