

INTERVENÇÃO DO PRESIDENTE DA AEP - ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL, JOSÉ ANTÓNIO FERREIRA DE BARROS, NA SESSÃO DE ABERTURA DOS TRABALHOS DO «CONGRESSO EUROPEU DA SUCESSÃO EMPRESARIAL», SOB O TEMA CONSTRUA A SUA SUCESSÃO, NO CENTRO DE CONGRESSOS DA EXPONOR, NO DIA 31 DE JANEIRO DE 2012.

Atenta aos principais desafios que se colocam ao tecido económico nacional a AEP- Associação Empresarial de Portugal inscreveu a sucessão nas empresas familiares como uma das prioridades da sua agenda, promovendo, com o apoio do POAT-FSE – Programa Operacional de Assistência Técnica do Fundo Social Europeu, o Projeto «Sucessão nas Empresas».

Este trabalho, que incorpora a sistematização de informação recolhida através de um estudo aprofundado sobre o tema, elaborado junto de empresários e de empresas de diversas dimensões, visa, em última instância, encontrar soluções para os desafios da sucessão empresarial em Portugal.

Em concreto, o Projeto definiu como objetivos principais:

- . Contribuir para aumentar a informação existente sobre o tema da Sucessão Empresarial;
- . Analisar a realidade da sucessão empresarial em Portugal;
- . Apurar os grandes desafios que se colocam ao sector público e privado no domínio da sucessão nas empresas familiares;
- . Apresentar pistas para o futuro, propondo um plano de acção.

Dos efeitos esperados com esta iniciativa, pela sua actualidade e relevância, permitimo-nos destacar dois. A contribuição, por um lado, para a regeneração do tecido empresarial nacional, através da sensibilização e do estímulo ao empreendedorismo dos potenciais novos gestores e, por outro, o apoio ao desenvolvimento sustentado, sobretudo das empresas familiares de menor dimensão, e o combate preventivo às falências e ao desemprego, através de uma maior estabilidade e qualificação dos titulares dos seus órgãos de decisão.

Convém referir que, muitas vezes, não será possível a transição para sucessores naturais, na aceção de descendentes, por ausência ou desinteresse destes, podendo e devendo então recorrer-se a outros mecanismos, a passagem do controlo da empresa para os seus quadros dirigentes ou diretores, não familiares, através de operações de MBO, ou para outras empresas, através de processos de concentração empresarial, que permitam a manutenção dos postos de trabalho e do aparelho produtivo, e que possam manter e até aumentar o valor económico da empresa, em face das sinergias e do aumento de escala resultantes.

Estes processos poderão ainda ser facilitados se as empresas estiverem cotadas em bolsa, no primeiro ou mesmo no segundo mercados, assegurando a transparência das suas demonstrações financeiras e do seu real valor, e a liquidez e facilidade da transação dos seus títulos.

Refiro, concretamente, esta situação e as suas vantagens porque eu próprio, há vários anos, me defrontei com um problema de sucessão que resolvi, a contento de todos, através de uma transação em bolsa para um outro operador concorrente, e a minha ex-empresa ainda hoje existe, de excelente saúde, mantendo até o nome que lhe demos há perto de cinquenta anos.

Facilmente se compreende a aposta no tema da Sucessão Empresarial se tivermos em consideração que as empresas familiares são a forma empresarial predominante nas actuais economias de mercado, e o seu sucesso e continuidade são vitais para o desenvolvimento da economia e da sociedade.

Assim, ao facilitar o processo de transferência de empresas entre gerações, estamos a contribuir para a construção de um tecido empresarial mais dinâmico e robusto, inserido na economia do país de forma mais competitiva, coesa e socialmente justa.

As empresas familiares constituem, como é sabido, a base predominante do tecido empresarial da maioria dos países, embora o seu peso varie de economia para economia.

De facto, na Europa aponta-se que:

- . 700.000 empresas passam o testemunho para a nova geração todos os anos;
- . 2,8 milhões de pessoas e respectivos postos de trabalho estão envolvidos nestes processos.

Por outro lado, estudos da Comissão Europeia (2001) apontam ainda que aproximadamente 30% das empresas numa situação de transferência estão à beira da falência devido a uma má preparação da sucessão.

O Observatório Europeu estima que este mau planeamento no momento de sucessão possa resultar na perda de 6,3 milhões de empregos.

Em Portugal, os dados disponíveis deixam igualmente transparecer a importância das empresas familiares:

- . 80% das empresas nacionais são de cariz familiar;
- . Geram 60% do PIB português;
- . São responsáveis por 50% do emprego.

Os dados revelam ainda que:

- . 50% das empresas familiares passam para a segunda geração;
- . Apenas 20% consegue atingir a terceira geração.

A sucessão é, pois, um processo complexo e exigente, que deve ser tratado com rigor, transparência e, sobretudo, atempadamente, procurando minimizar o número de processos de sucessão falhados e, conseqüentemente, prolongando o ciclo de vida das empresas familiares. Ao contribuir para este processo estaremos a preservar riqueza e emprego, contribuindo para o desenvolvimento sustentado da economia nacional.

Com o Projecto “Sucessão nas Empresas”, a AEP – Associação Empresarial de Portugal procurou envolver e sensibilizar os diferentes agentes – empresários, empreendedores, investigadores e especialistas – para promover o debate e a reflexão sobre esta temática com o imperativo de actuar sobre a continuidade dos negócios entre gerações.

Este esforço permitiu perceber, a partir do terreno, qual o “estado da arte”, isto é, quais são as grandes questões a que importa procurar responder no domínio da sucessão empresarial. Assim, deste Projeto resultou a elaboração do “Livro Branco da Sucessão Empresarial”, onde constam o diagnóstico da situação actual e a visão prospectiva para Portugal nesta matéria, as boas práticas nacionais e internacionais e as propostas de acção ajustadas à realidade empresarial portuguesa.

Através da realização de um trabalho de proximidade, junto de empresas e empresários, utilizando questionários e *focus group*, e recorrendo, paralelamente, a um estudo de *benchmarking* internacional, foi possível traçar um diagnóstico prospectivo para a realidade portuguesa. Estruturado em torno dos grandes tópicos que se consubstanciam nos principais desafios no domínio da sucessão, destaca-se o peso de ferramentas como o planeamento, a comunicação ou o aconselhamento. Do diagnóstico, resulta ainda a constatação de que este não é um assunto que apenas diga respeito ao Sucedido e ao Sucessor mas ao espectro alargado da empresa – família, negócio, colaboradores e mercado, ou seja, não só aos *share holders* mas a todos os *stake holders*.

Embora a maioria das empresas em Portugal não planeie o processo de sucessão, acontecendo este maioritariamente de forma natural e não estruturada, existem empresas de base familiar que a partir do momento em que a dimensão da família e da empresa começaram a crescer, em alguns casos a duas velocidades, decidiram pela elaboração de um plano de sucessão.

Empresas como a Ramirez e a Jerónimo Martins mapearam o processo de sucessão, contemplando acções dirigidas ao Sucessor, ao Sucedido, à estrutura de colaboradores, accionistas e outros parceiros no negócio.

O objectivo principal do projecto cujos resultados hoje apresentamos, consiste em oferecer um plano de acção constituído por recomendações e propostas, no âmbito do desafio da sucessão empresarial, nas empresas familiares portuguesas, visando assegurar transições inter-geracionais mais suaves e eficazes, que contribuam para a diminuição da mortalidade das empresas familiares portuguesas ao longo das gerações.

Espera-se que as recomendações e propostas apresentadas possam ser utilizadas como referência por parte de um vasto leque de agentes, que deverão inscrever a sua actuação no sentido de aumentar a consciencialização da importância desta temática, através do uso de informação robusta e convincente, mas também através da promoção de acções de apoio ao bom desenvolvimento da sucessão empresarial.

No domínio específico da acção, o Projecto «Sucessão nas Empresas» instiga os distintos interlocutores a promoverem, articulada e conseqüentemente, um conjunto de acções para que um desafio com a importância da sucessão empresarial possa encontrar políticas, instrumentos e ferramentas capazes de assegurar uma boa transição de gerações nas empresas. Conjugando, a identificação das recomendações, baseadas no trabalho desenvolvido ao longo do Projecto e a apresentação de propostas de acção que buscam intensificar o trabalho em algumas áreas consideradas chave neste domínio, procura lançar-se pistas para o futuro, desafiando todos os intervenientes a agir: empresários e associações empresariais; investigadores, professores e instituições de ensino; consultores e especialistas; governo e organismos públicos.

Acreditamos, convictamente, que o trabalho hoje apresentado, mais do que um ponto de chegada, deve ser visto como um ponto de partida. Ou seja, não se deve esgotar aqui, servindo de mote para a tomada de algumas decisões que poderão ser fundamentais para agilizar o problema da sucessão nas empresas familiares. É fundamental, portanto, que a esta iniciativa sucedam outras, que lhe dêem continuidade e futuro. Também é certo que se existem momentos que são de análise, reflexão e debate, outros são de realização – não devemos esquecer que a acção é o propósito. Ou seja, ainda que se considere que o debate sobre este tema deva ser continuamente estimulado e enriquecido, é agora tempo de “fazer acontecer a sucessão empresarial em Portugal”.

Resulta evidente a necessidade de encarar este desafio como um esforço coletivo, capaz de suavizar as transições e aumentar o número de empresas que, ano após ano, consegue passar de geração com sucesso, preservando o valor criado e mantendo o emprego e a riqueza na economia e na sociedade. A AEP, com este e outros projectos similares, continuará a dar o seu contributo para que tal se torne uma realidade.

Muito Obrigado!