

11 de Março, 2008

Estudo “Global Family Business Survey 2007/2008” da PricewaterhouseCoopers

Metade das empresas familiares portuguesas não possui plano de sucessão – mas seis em cada dez já escolheram o sucessor

- Cerca de 62% das empresas não possuem procedimentos de resolução de conflitos entre os membros da família, trabalhem ou não na empresa.
- Quase metade dos inquiridos desconhece as implicações fiscais em Portugal da sucessão na empresa familiar ou de potenciais mais-valias.

Metade das famílias portuguesas proprietárias de empresas familiares não possui um plano que defina a sucessão na propriedade da empresa, embora 61% das empresas afirmem ter já um sucessor escolhido. Estas conclusões constam do relatório “Global Family Business Survey 2007/2008” elaborado pela PricewaterhouseCoopers – a partir de inquéritos realizados junto de 1.450 empresas de 28 países, incluindo Portugal (50 empresas) – e apresentado hoje num evento conjunto com a Associação Portuguesa de Empresas Familiares (APEF).

O estudo também analisa as características dos planos de sucessão na empresa familiar. Cerca de 22% das empresas inquiridas podem mudar de propriedade nos próximos cinco anos, sendo que 67% dos que responderam antevêem a passagem do testemunho à próxima geração. No entanto, é significativo que 17% dos inquiridos admitam a hipótese de venda à equipa de gestão.

De acordo com Jaime Esteves, Partner da PricewaterhouseCoopers Portugal e coordenador do estudo nacional, “a transmissão da empresa familiar para a geração seguinte é um processo difícil que requer uma adequada planificação, com uma antecedência mínima de 3 a 5 anos. O facto de metade das empresas inquiridas não possuírem um plano de sucessão é uma lacuna grave, pois a experiência demonstra que a falta de consenso na família pode implicar a diminuição drástica da rentabilidade do negócio, a perda do controlo da empresa pela família ou, no pior cenário, colocar em perigo a sua sobrevivência. Tal facto é tanto mais grave quanto cerca de 22% das empresas familiares podem atravessar um processo de sucessão nos próximos cinco anos”.

Surpreendentemente, quase metade dos inquiridos desconhece as implicações fiscais, em Portugal, da transmissão da propriedade da empresa familiar. Deste modo, as empresas ou os seus proprietários, podem vir a ser onerados com impostos com que não contam e ver o seu património reduzido por encargos fiscais inesperados.

Embora muitas empresas não tenham desenvolvido um plano de sucessão ou escolhido a pessoa que vai gerir o negócio após a saída do actual líder, parecem estar bem preparadas para outras contingências menos previsíveis. Setenta por cento das empresas garantem que foram tomadas medidas para assegurar a gestão dos assuntos da empresa e da família, no caso de morte inesperada ou incapacidade dos gestores ou dos principais proprietários.

DESAFIOS EMPRESARIAIS

Metade das empresas familiares portuguesas não possui plano de sucessão.../2 of 3

Três quartos dos inquiridos revelam que a procura dos seus produtos e serviços cresceu nos 12 meses anteriores e 48% dos interrogados aumentaram os seus lucros operacionais no mesmo período. Apesar disso, apenas metade das empresas aumentou as suas despesas de capital, enquanto 44% dos inquiridos mantiveram o mesmo nível de investimento.

Quando questionados sobre os desafios externos que mais vão afectar as suas empresas nos próximos anos, 50% dos inquiridos mencionam a concorrência, seguida das condições de mercado (48%) e das dificuldades nas exportações e nos mercados externos (30%).

A rentabilidade e as margens (56%), a subida dos preços das matérias-primas (52%), o controlo de custos e o cash flow, são os principais desafios internos apontados pelas empresas inquiridas.

“As empresas familiares desempenham um papel fundamental na economia global e, em particular, na portuguesa. Um dos indicadores dessa importância é o seu poder económico. As empresas familiares são responsáveis por 35% a 65% do Produto Nacional Bruto dos estados-membros da União Europeia. Essa relevância económica torna ainda mais importante o processo de sucessão nas empresas familiares, pelos impactos negativos que uma crise de sucessão nas empresas familiares portuguesas poderia ter na economia nacional”, acrescenta Jaime Esteves.

A maioria dos inquiridos considera que as suas empresas estão bem posicionadas para aproveitar as oportunidades e são competitivas, citando a marca, o conhecimento do mercado e a aceitação no mesmo como os seus principais factores competitivos. O que causa alguma preocupação é o facto de 22% dos inquiridos reconhecerem que não possuem um plano estratégico.

Jaime Esteves afirmou: “Trata-se de um ponto ao qual deve ser dada a máxima prioridade, pois a ausência de planeamento estratégico pode restringir as ambições das empresas, uma vez que a implementação de uma estratégia empresarial clara é essencial para qualquer organização que pretenda competir nos mercados internacionais, assegurar novas fontes de financiamento, recrutar talentos ou estabelecer novas parcerias”.

RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

Embora 38% dos inquiridos admitam existir alguma tensão quanto à estratégia futura da empresa e 40% quanto às funções que os membros da família devem ou não desempenhar na empresa, 62% dos inquiridos reconhecem que as suas organizações não possuem procedimentos de resolução de conflitos e apenas 44% das empresas têm critérios definidos sobre quem deve ter um papel activo na empresa.

Esta ausência de mecanismos de prevenção ou resolução de conflitos pode ser, de certa forma, explicada pelo facto de 78% dos inquiridos acreditarem existir património suficiente para distribuir entre os membros da família, envolvidos ou não no negócio.

ECONOMIA E AMBIENTE REGULATÓRIO

A larga maioria (82%) dos inquiridos acredita que a simplificação da regulamentação fiscal e comercial, bem como a redução da carga fiscal, devem ser as principais prioridades dos governos nos próximos três a cinco anos. De realçar o interesse das empresas na criação de uma melhor ligação com as universidades para o desenvolvimento de novos produtos (62%), no fortalecimento do ambiente regulatório (68%) e no maior apoio do Estado à expansão nos mercados de exportação (52%).

Metade das empresas familiares portuguesas não possui plano de sucessão.../3 of 3

FIM

CONTACTO: Cristina Tomé, PricewaterhouseCoopers
Tel: 213 599 450/email: cristina.tome@pt.pwc.com
Rui Silva, Porter Novelli
Tel. 213 136 104/email: rui.silva@porternovelli.pt

NOTA:

1. O “Global PricewaterhouseCoopers Family Business Survey 2007/2008” baseia-se em 1.454 entrevistas com pequenas e médias empresas em 28 países incluindo a África do Sul, Alemanha, Arábia Saudita, Austrália, Bélgica, Brasil, Canadá, Chipre, Dinamarca, Emirados Árabes Unidos, Espanha, Estados Unidos da América, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Irlanda, Itália, Luxemburgo, México, Noruega, Omã, Portugal, Qatar, Reino Unido, Suécia, Suíça e Turquia. As entrevistas foram conduzidas entre Fevereiro e Junho de 2007.
2. Para efeitos do presente survey, uma empresa é considerada familiar desde que o seu capital social seja detido em, pelo menos, 51% por uma ou mais famílias, e os membros da família constituam a maioria dos membros da equipa de gestão de topo.
3. A PricewaterhouseCoopers (www.pwc.com) presta serviços profissionais de auditoria e assessoria fiscal e financeira orientados por indústria. Mais de 146,000 profissionais distribuídos por 150 países juntam as suas ideias, experiência e soluções, de forma a construir confiança pública e a aumentarem o valor dos seus clientes e *stakeholders*.
4. "PricewaterhouseCoopers" refere-se à rede de entidades que são membros da PricewaterhouseCoopers International Limited, cada uma das quais é uma entidade legal autónoma e independente.

Nota adicional para o redactor: PricewaterhouseCoopers é uma só palavra, em que o primeiro P e o segundo C deverão ser escritos em letra maiúscula.