



gerações que geram boas ações



Associação Empresarial de Portugal,
Gabinete de Projetos Especiais
Tel. (+351) 229 981 546
Fax (+351) 229 981 771
projectos.especiais@aeportugal.com
sucessaoempresarial.aeportugal.pt



Instrumentos Jurídicos de apoio ao processo de Sucessão

Estima-se que, em Portugal, 80% das empresas sejam familiares, representando 60% do PIB e assegurando 50% do emprego. É, pois, fácil concluir que um processo de sucessão de empresas familiares mal gerido terá, inelutavelmente, consequências directas – e negativas – naqueles números.

A sucessão nas empresas familiares é, pois, um tema de extrema sensibilidade, onde se mistura a razão e a emoção, traduzindo-se num processo complexo e exigente.

Para esse desafio pode e deve ser convocado o mundo jurídico. De facto, a crescer aos protocolos familiares – ferramenta já debatida noutras edições deste Boletim –, existem outros instrumentos jurídicos que, pelos efeitos que podem ter na sucessão da empresa familiar, são determinantes: referimo-nos aos acordos parassociais e aos estatutos da sociedade.

Em primeiro lugar, é decisivo ter em conta que um acordo parassocial – entendido como o acordo celebrado entre todos ou alguns sócios da empresa familiar, em que estes se obrigam a determinadas condutas susceptíveis de influenciar a vida da sociedade bem como procedem à delimitação dos respectivos direitos e obrigações – apenas produz efeitos em relação aos accionistas contraentes mas não em relação à própria sociedade. Já os estatutos, ou seja, o conjunto de regras pelo qual a sociedade rege os seus objectivos e os seus aspectos estruturais e funcionais, são eficazes não só em relação aos accionistas mas também em relação à própria sociedade. Esta diferença é relevante para a determinação das matérias que devem ser incluídas num e noutra instrumento.

Dito isto e no que respeita às empresas familiares, os acordos parassociais e/ou os estatutos devem prever, entre outras matérias, (i) formas de transmissão das participações sociais, (ii) direitos de arrastamento de participações

minoritárias em caso de venda de grandes percentagens de capital que impliquem a perda da natureza de empresa familiar, (iii) forma de eleição e composição dos órgãos sociais, (iv) opções de compra e venda para e dentro da família, (v) regras para a distribuição de dividendos e maiorias necessárias para tomar a respectiva decisão e (vi) regras de amortização de participações (por exemplo, em casos de mudanças de titularidade de participações sociais para pessoas externas ao protocolo familiar).

Também numa perspectiva jurídica, o desafio da sucessão nas empresas familiares é difícil. No entanto, tal não põe em causa o facto de os instrumentos jurídicos descritos – a juntar a outros – constituírem um importante contributo para que o processo de sucessão numa empresa familiar seja bem-sucedido. Para tanto será crucial que, no processo de respectiva elaboração e negociação participem, de forma consciente, rigorosa e transparente, todos os membros da família empresarial.

*Carlos Lucena e José Alves Moreira,
da Telles de Abreu e Associados*

Acordos Parassociais?

Estatutos?



O que devem prever?

TELLES DE ABREU E ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados,RL

Reg. na Ordem de Advogados nº 23/92
Capital Social. €26 000,00
NIPC. 502 790 652

PORTO

R. da Restauração, 348
4050-501 Porto · Portugal
t. +351 220 308 800
f. +351 220 308 898/9

LISBOA

Av. António Augusto de Aguiar, 15/5º
1050-012 Lisboa · Portugal
t. +351 210 308 830
f. +351 210 308 839

telles@telles.pt
www.telles.pt