

COGESTÃO

PELO APROFUNDAMENTO DA
PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES



1. INTRODUÇÃO

Nesta Moção Setorial defendemos a implementação em Portugal de um sistema de Cogestão. Este modelo de participação dos trabalhadores nos conselhos de gerência e de administração (e ou de Supervisão, como veremos adiante) são uma marca dos partidos socialistas e sociais-democratas na Europa.

Findando os 30 gloriosos e o triunfo do neoliberalismo nos anos 70, temos assistido a uma cada vez mais nefasta e insustentável forma de encarar o mercado de trabalho, na qual os trabalhadores desapareceram para dar origem aos “colaboradores”, a uma perseguição feroz aos sindicatos, a salários perpetuamente congelados (enquanto que, curiosamente, os ordenados das gestões de topo não param de inflacionar), à precarização laboral através da “gig economy” que veio dar “mais liberdade” aos “colaboradores”, entre outras grandes vitórias da “liberdade económica” que a direita económica impôs aos trabalhadores.

Um dos exemplos mais críticos foi mesmo a crise de 2008 em que a União Europeia, em toda a sua sabedoria, decidiu que a solução para a crise da dívida envolvia era não a culpabilização dos mercados financeiros e dos seus agentes, mas sim dos trabalhadores “dividocratas”. Ilibando Wall Street ou outra qualquer praça financeira, os trabalhadores pagaram o preço da dívida soberana através da “flexibilização laboral”, congelamento de carreiras, redução de ordenados e claro, aumentos salariais para as gestões de topo.

É necessário encarar o problema com frontalidade e clareza. O papel de partidos como o nosso, que conhecem e reconhecem a génese predatória do capitalismo e que rejeitam a revolução e apropriação dos meios de produção como solução para o seu combate, é de introduzir na economia de mercado soluções que permitam refrear os efeitos monopolistas ou “cartelizantes” que os agentes de mercado apoiam.

Existindo já casos concretos de sucesso de modelos de cogestão em países como a Alemanha, Dinamarca, Suécia ou Luxemburgo (curiosamente, alguns dos países mais prósperos da Europa), apelamos à necessidade de se iniciar a discussão para a implementação de um modelo de cogestão no território português.

Por convicção que a participação dos trabalhadores nas decisões laborais é uma ferramenta útil e benigna até para o próprio capitalismo, esta moção visa apresentar e desenvolver argumentos pelos quais é necessário codificar a Participação nos conselhos de Administração das empresas e previsão da obrigatoriedade de representantes dos trabalhadores estarem nos conselhos de administração das sociedades comerciais de forma a assegurar mecanismos de cogestão.

OS SUBSCRITORES,

Diogo Henrique Vintém (172 052)

Duarte Marçal

Henrique Canha (160452)

2. O QUE É A COGESTÃO?

A Cogestão (ou Codeterminação ou ainda Codecisão) é um modelo de participação dos trabalhadores, segundo o qual os trabalhadores se encontram representados nos órgãos de decisão das empresas. Assim, procura-se superar ou atenuar a rígida separação entre capital e trabalho, democratizando as empresas e garantindo que os trabalhadores têm uma palavra a dizer acerca das opções a serem tomadas pela organização, deixando de servir apenas para venderem a sua força de trabalho.

Este modelo de participação dos trabalhadores encontra-se já implementado em vários Estados da União Europeia, os quais analisaremos aqui sucintamente. Não iremos aprofundar na presente Moção Setorial a questão da participação financeira dos trabalhadores, mas cumpre fazer uma curta referência ao facto de em vários Estados, independentemente da existência de sistemas de cogestão, haverem uma série de mecanismos de aquisição de ações favoráveis aos trabalhadores, quer através de benefícios fiscais, quer através de imposição legal de uma participação no capital da sua entidade empregadora.

Existem fundamentalmente dois modelos de Cogestão, os dualistas (caracterizados pela existência de um Conselho de Supervisão e de um Conselho de Administração ou de Gerência) e os monistas (caracterizados apenas pela existência de um Conselho de Administração ou de Gerência).

2.1. SISTEMAS DE COGESTÃO MONISTA

São exemplos deste sistema, o dinamarquês, o luxemburguês, o norueguês e o sueco.

Na Dinamarca, nas empresas com pelo menos 35 trabalhadores, estes nomeiam 1/2 dos membros do Conselho de Administração ou Conselho de Gerência e, pelo menos, dois membros ou três na empresa mãe de um grupo. Os representantes dos trabalhadores têm os mesmos direitos e responsabilidades que os outros administradores ou gerentes, embora não possam deliberar sobre diferendos industriais.

No Luxemburgo, nas empresas com mais de 1.000 trabalhadores, os representantes destes ocupam um terço dos lugares no órgão de gestão. Nas empresas em que o Estado detém uma participação no capital social ou que sejam beneficiárias de auxílios do Estado, tem de haver um representante de trabalhadores por cada 100 trabalhadores com o mínimo de três representantes de trabalhadores e o máximo de um terço dos lugares no órgão de gestão.

Na Noruega, em empresas com 30 ou mais trabalhadores, estes têm o direito de eleger membros do Conselho de Administração como seus representantes. Em empresas com 30 a 50 trabalhadores, existe um único representante dos trabalhadores independentemente do número de administradores/gerentes. Quando as empresas têm mais de 50 mas menos de 200 trabalhadores, os representantes dos trabalhadores ocupam um terço do Conselho de Administração. Porém, o direito de cogestão dos trabalhadores só não tem de ser exigido pelos trabalhadores em empresas com mais de 200 trabalhadores.

Na Suécia, o sistema de cogestão é objeto de acordo dos sindicatos. Em regra, a representação dos trabalhadores em todas as empresas com mais de 25 trabalhadores é de um terço. São escolhidos pelos sindicatos com quem a empresa tenha contratação coletiva. Tal é acordado entre sindicato e empresa em sede de contratação se o sindicato tiver a maioria dos trabalhadores sindicalizados, se um acordo não for feito ou não possível, se um sindicato tiver 80% tem direito a escolher os trabalhadores na board, se não, os sindicatos maioritários tem lugar na empresa. Podem ser escolhidos por eleição nas comissões de trabalhadores, designados pelo sindicato, ou por voto direto.

Cumpra ainda fazer uma menção ao sistema finlandês, segundo o qual os trabalhadores em empresas com mais de 150 trabalhadores têm o direito de cogestão. O mecanismo para exercício deste direito pode ser acordado entre a empresa e os representantes dos trabalhadores ou, na falta de acordo, cabe à empresa decidir a que nível é que os trabalhadores estarão representados. Em todo o caso, tem de haver entre um a quatro representantes de trabalhadores que podem representar um quinto do órgão em que estão representados.

2.2. SISTEMAS DE COGESTÃO DUALISTA

São exemplos deste sistema, o austríaco, o alemão, o croata, o eslovaco, o esloveno, o francês, o holandês e o húngaro. O caso paradigmático deste sistema é o alemão, segundo o qual é função do Conselho de Supervisão designar e destituir os membros do Conselho de Administração, eventualmente nomear (e revogar a nomeação) o Presidente do mesmo, a representação da sociedade perante os administradores, inclusive para exigir indemnizações várias contra os administradores, tem o direito a ser informada de forma regular e abrangente sobre a vida da sociedade, os negócios, os riscos iminentes, entre outros e tem a prerrogativa de poder aconselhar a Administração (a administração não pode, por exemplo, tomar decisões cruciais sem antes ouvir o órgão fiscalizador).

Na Áustria os trabalhadores têm o direito de designar um terço dos representantes do Conselho de Supervisão em todas as sociedades anónimas e na maioria das sociedades de responsabilidade com mais de 300 trabalhadores.

Na Alemanha, em traços gerais o Conselho de Supervisão nas empresas com mais de 2000 trabalhadores é composto por acionistas e trabalhadores em paridade (1/2). No setor do carvão e do aço e, em regra, com mais de 1000 trabalhadores, 5 membros do Conselho serão acionistas e outros 5 serão trabalhadores, embora 2 destes tenham de ser independentes da empresa e dos sindicatos. Em regra, entre 500 (ou menos de 500 trabalhadores se registada antes de 10 de Agosto de 1994 e que não seja uma sociedade familiar) e 2.000 trabalhadores, o Conselho é composto por 2/3 representantes dos acionistas e 1/3 de representantes dos trabalhadores. O Conselho de Supervisão é obrigatório para as sociedades anónimas e facultativo para a maioria das sociedades de responsabilidade limitada.

Na Croácia, é obrigatório para as sociedades anónimas existir um representante dos trabalhadores no Conselho de Supervisão, numa estrutura de gestão dualista, ou no Conselho de Administração, numa estrutura de gestão monista. As sociedades de responsabilidade limitada que tenham uma estrutura de gestão dualista, por opção ou por força de lei tendo em conta o número de trabalhadores, o capital social, o tipo de atividade desenvolvido ou o número de sócios, também têm de ter um representante dos trabalhadores no Conselho de Supervisão. Por sua vez, nas empresas públicas é obrigatório existir um representante dos trabalhadores a nível da administração, o qual tem os mesmos poderes que os restantes membros.

Na Eslováquia, os trabalhadores em sociedades anónimas privadas com mais de 50 trabalhadores e um capital social de € 25,000 ou superior têm, em regra, direito a um terço dos lugares do Conselho de Supervisão, aumentando esse número para metade em empresas públicas, embora a presidência do Conselho de Supervisão não seja assumida pelos representantes dos trabalhadores.

Na Eslovénia, os trabalhadores têm um direito à cogestão em empresas do sector bancário, dos seguros e empresas cotadas na bolsa e que reúnam dois dos seguintes critérios: i) 50 ou mais trabalhadores; ii) um volume de negócios de, pelo menos, € 8.800.000,00; iii) bens no valor de, pelo menos, € 4.400.000,00. Em empresas com Conselho de Supervisão, os trabalhadores têm direito a nomear, pelo menos, um terço dos seus membros. Nas empresas apenas com um Conselho de Administração, tem de existir, pelo menos, i) um representante dos trabalhadores e ii) um representante por cada três membros do Conselho. Os representantes dos trabalhadores não podem presidir ao Conselho de Administração, sendo que o Presidente tem um voto de desempate.

Em França, a representação de trabalhadores a nível da gerência é obrigatória em todas as empresas que tenham a nível mundial, pelo menos, 10.000 trabalhadores ou que, em França, tenham, pelo menos, 5.000 trabalhadores. Está previsto um representante dos trabalhadores quando existam até 12 membros do órgão de gestão e dois representantes quando o número de membros for superior a 12. Isto aplica-se quer a sociedade adote um modelo de gestão monista ou um modelo dualista, situação em que o representante do trabalhador faz parte do “conseil de surveillance”.

Na Holanda, as comissões de trabalhadores podem eleger até um terço dos membros do Conselho de Supervisão em empresas com, pelo menos, 100 trabalhadores, um capital social superior a € 16.000.000,00 e uma comissão de trabalhadores. Na Holanda os trabalhadores da empresa e os membros de sindicatos que negoceiem com esta não podem ser eleitos membros do Conselho de Supervisão ou diretores não executivos.

Na Hungria, em empresas com mais de 200 trabalhadores, um terço dos membros do Conselho de Supervisão têm de ser representantes dos trabalhadores, podendo, porém, a comissão de trabalhadores e a empresa afastar essa obrigação por acordo. Por sua vez, a representação dos trabalhadores na gestão da empresa também deverá ser acordada entre a comissão de trabalhadores e a empresa, caso a sociedade tenha apenas um Conselho de Administração.

3. O ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS

A lei portuguesa é omissa quanto à possibilidade de os trabalhadores participarem no processo de tomada de decisão das sociedades anónimas, sendo que não obsta à prática do modelo de cogestão por iniciativa das empresas. No entanto, já tem sido estudado o porquê da não implementação por parte das mesmas, apesar das vicissitudes que aqui destacamos. Neste sentido, remete-se para o estudo de SADOWSKI, JUNKES e LINDENTHAL que procurou responder às questões que se levantam a respeito desta oposição.

4. PORQUÊ A COGESTÃO?

4.1. Esta proposta visa antes de mais a liberdade e mais democracia no seio da organização empresarial. O paradigma da dicotomia atual entre trabalhadores e acionistas, tem como resultado o alheamento dos trabalhadores do seu trabalho, que lhes retira a possibilidade de ter uma voz nas decisões estratégicas do seu local de trabalho, que tem uma afetação direta na sua vida.

Este paradigma tem de evoluir para um que consiga encontrar um justo equilíbrio entre a liberdade dos trabalhadores e dos acionistas, assumindo que a liberdade contém em si a possibilidade e a determinação, e que o modelo atual laboral, apenas confere a determinação aos acionistas das empresas e não ao conjunto do capital humano empresarial.

Do mesmo modo, que nas instituições políticas se consagrou a participação e representação de todos, obtendo assim a democracia política, urge também a democratização das instituições económicas, para que estas possam harmonizar interesses e posições assimétricas e contraditórias.

4.2. Em segundo lugar, a participação dos trabalhadores aumenta a inclusividade das instituições económicas, termo cunhado por Robinson e Acemoglu, estas são as que asseguram uma ampla distribuição de poder por toda a sociedade restringem o seu exercício arbitrário. A maior democratização e participação dos trabalhadores tem assim potencial para estas realizem mais distribuição da riqueza na sede na própria empresa, o que se traduz em salários mais justos, criação de horários de trabalho mais equilibrados entre as necessidades dos trabalhadores e da empresa e a adoção de políticas laborais mais benéficas. O que se traduz numa melhoria do poder de compra dos trabalhadores com reflexos positivos na economia que poderá contar com mais atores, não apenas do ponto de vista da oferta, mas também da procura.

4.3. Em terceiro lugar a participação combate os sentimentos de alheamento do trabalho e aumenta a sua produtividade. A desconexão dos trabalhadores nas formas de organização do trabalho modernas, gera um sentimento de alheamento, afastando os sentimentos de pertença e distancia a partilha entre os objetivos da empresa e os do trabalhador, com efeitos negativos para ambos. A participação dos trabalhadores, através da representação, permite, uma maior coincidência de objetivos, aumento

do sentimento de pertença a empresa, mais satisfação com o local de trabalho, e desejo coletivo do sucesso empresarial, o que se traduz numa melhor ética de trabalho e melhor performance da empresa. Um estudo realizado na Suécia a gestores demonstrou que 61% consideravam a representação dos trabalhadores como positiva, contra 9% que a consideravam negativa. Enquanto os presidentes dos conselhos de administração eram ainda mais favoráveis, com 69% a favor e apenas 5% contra. (Klas Levinson, "Employee representatives on company boards in Sweden", *Industrial Relations Journal* 32:3, 2001.)

4.4. A representação dos trabalhadores combate a assimetria informativa interna das empresas

Uma vez que a estrutura de decisão empresarial está muitas vezes afastada das operações materiais produtivas, existe uma assimetria informativa, que se traduz no défice de informações que chegam aos centros de decisão estratégicos. Esta assimetria informativa, tem custos de eficiência para a própria empresa, que devido a falta de informações mais específicas e detalhadas, permite as empresas aperfeiçoarem os seus processos, e torná-los mais rentáveis e produtivos.

Um estudo realizado em 13 países Europeus demonstrou a importância e benefício da participação dos trabalhadores nas empresas (Michael Gold, "Taken on Board: An evaluation of the influence of employee board-level representatives in company decision-making across Europe", *European Journal of Industrial Relations* 17(1), 2011). O estudo demonstrou a influencia positiva, é baseada no conhecimento profundo do dia a dia empresarial, e do conhecimento sofisticado do mercado em que a empresa opera, bem como dos desafios que enfrenta. O estudo mostra também que os trabalhadores não operam como forças adversariais solitárias, mas frequentemente em parceria e a colocar problemas comuns que carecem de resposta.

4.5. Este instrumento de participação e representação contraria as tendências de tomadas de decisão orientada para o curto-prazo. Os conselhos de administração são muitas vezes escolhidos por acionistas, cujos interesses são venda das suas participações e lucros de curto prazo. Não tendo muitas vezes ligação com a empresa, nem desejando o seu bem-estar no longo prazo, mas apenas detendo as suas participações com o objetivo de venda rápida. Os trabalhadores tendem a ter a abordagem inversa, estando ligado às empresas e tendo uma perspetiva de longo prazo, tem interesses no sucesso, crescimento e estabilidade da empresa, devido a posição que ocupam no seu seio.

4.6. Este modelo não é uma inovação, mas praticado com provas dadas em vários países da União Europeia. Dentro dos países que já praticam a representação com mais de um terço dos conselhos de administração encontramos a Alemanha, Dinamarca, Suécia, Áustria, entre os que tem direitos mínimos de representação, a França, Países Baixos, Bulgária, República Checa e Polónia. Os que tem apenas no setor publico, temos Espanha, Grécia e Irlanda.

Para a maior parte dos países este é modelo empresarial que gerou crescimento, prosperidade e aumento do poder de compra dos trabalhadores, pelo que a sua importação para Portugal é devida.

4.7. Por fim, a participação dos trabalhadores gera mais e melhor sindicalismo. A participação dos trabalhadores nos conselhos de administração valoriza a representação sindical e os delegados sindicais, podendo aumentar assim a força destas estruturas representativas junto da sociedade. Por outro lado, tem potencial de gerar melhor sindicalismo, uma vez que a participação permite desfazer narrativas antitéticas da negociação sindical de parte a parte, permite dotar os sindicatos e os seus representantes de melhores informações, garantindo assim a criação de condições para negociações de posições mais justa e equilibradas para ambas as partes.