



BASE IX - notas à margem sobre participação.

Num estudo sobre "O papel e a condição dos homens na vida das empresas" feito por J. Houthuys, membro da Confederação dos Sindicatos Cristãos da Bélgica, editado pela Comissão das Comunidades Europeias (Veneza, 1972), o autor trata o problema da participação em três grandes domínios:

1. A participação dos trabalhadores no auto-financiamento e no salário-investimento;
2. As convenções colectivas do trabalho de nível europeu;
3. A participação na empresa.

Fundação Cuidar o Futuro

Do 1º diz que pode modificar profundamente a repartição de rendimentos; do 2º que pode jogar um grande papel na Europa social e política e do 3º que é susceptível de modificar consideravelmente o sistema de tipo capitalista e económico na Europa.

Entende por participação dos trabalhadores no auto-financiamento um sistema que consiste em atribuir sob a forma de acções uma parte do aumento do património da empresa ou da sociedade devido a um excedente de lucros ou ao auto-financiamento e que passam a constituir propriedade dos trabalhadores.

Por salário-investimento entende-se o elemento do salário ou de uma majoração do salário que em virtude de uma convenção colectiva ou da lei é objecto de uma afectação especial (como por exemplo à formação do património ou do investimento, com exclusão do consumo).



O investimento pode ser feito na própria empresa ou num grupo de empresas por intermédio de uma sociedade de investimentos ou de um fundo comum de colocação.

Na origem a ideia da participação dos trabalhadores no auto-financiamento reside na equidade ao nível das diferentes empresas. Uma repartição equitativa exige que os trabalhadores recebam igualmente a sua parte no crescimento do produto (Mater et Magistra).

Este problema e a via de solução indicada tem nos sindicatos da Europa tantos partidários como adversários encarniçados. Enquanto uns vêem nele um meio de reformar as estruturas, outros apontam os perigos de uma maior integração capitalista.

Para os que reagem positivamente, aceitam-no sob quatro reservas.

1. Estas fórmulas não podem ser impostas aos trabalhadores contra a sua vontade;
2. São complementares da remuneração normal uma vez que a remuneração continua a ser o elemento essencial do rendimento dos trabalhadores;
3. A participação dos trabalhadores e dos seus sindicatos na empresa ou na economia nacional não deve assentar sobre títulos de propriedade; é em razão do seu trabalho que os trabalhadores desejam participar na empresa;
4. A aplicação da fórmula deve conter suficientes elementos de solidariedade que obstem a que sejam alargadas as diferenças existentes entre remunerações das grandes empresas e das



pequenas empresas.

A forma, as condições, o contexto e o sistema que pode caracterizar o auto-financiamento e o salário-investimento são muito diversas e exigem que estejam asseguradas as seguintes condições de base:

- salário base suficiente
- sistema de segurança social
- confiança nos dados da contabilidade da empresa.

2 - A questão das convenções colectivas de nível europeu pressupõe a existência de condições prévias essenciais:

1. A existência de sindicatos e federações sindicais europeias, autónomas, fortes, integradas e suficientemente apetrechadas;
2. A fixação de objectivos válidos para o conjunto do movimento sindical europeu, para a realização dos quais se está disposto a empregar os meios adequados, inclusivé a greve.

O problema das convenções colectivas europeias não é em primeira linha um problema jurídico, mas uma questão de relações de força quanto a condições de trabalho, entre um ou vários empregadores, agrupados ou não e um ou vários grupos de trabalhadores, pertencentes a organizações poderosas e tendo uma só posição.

Se para o nosso país esta questão é apenas uma mera

hipótese, há que no entanto ponderá-la em função das empresas multinacionais que constituem uma potência tecnocrática e capitalista unitária que procura aproveitar, no conjunto do mercado livre europeu de mercadorias, serviços, capitais e de 188 a 256 milhões de trabalhadores da Europa, o que dá a medida da impotência conjunta dos governos nacionais e das instituições políticas europeias no domínio da política industrial, do planeamento, da legislação em matéria de trabalho, das relações profissionais, da política regional, da política fiscal, financeira e monetária.

A CEE nas "orientações preliminares para um programa de política social comunitária" sugere que nas convenções colectivas se atenda à determinação de níveis de qualificação, à fixação de indemnizações ou compensações em caso de encerramento ou reconversão de empresas e à harmonização das condições de trabalho.

Fundação Cuidar o Futuro

3. A participação na empresa

Contesta-se hoje a palavra "participação".



Há quem a pretenda substituir por "democratização da empresa" ou por "controle dos trabalhadores" - expressão que os sindicatos europeus perfilham.

Esta evolução é uma reacção geral a uma desilusão. A história da democracia é também a história da participação que cresce e da colaboração que os grupos assumem na tomada de posições relativas à sociedade em que se integram.

A actual luta de classes é a luta daquele que decide e daquele que tem de obedecer, entre a burguesia que tem alguma coisa a dizer e o proletariado que não tem nada a re-
dizer.

A participação dos trabalhadores na empresa caracteriza-se pela dupla forma pela qual se exprime toda a forma de participação:



- por intervenção e acção constante dos homens;
- por estruturas de acompanhamento que garantam a participação.

A participação traduz a aspiração dos trabalhadores a adquirir os meios de intervir na tomada de decisões e, portanto, no desenvolvimento da vida da empresa ou da vida económica e social do país.

O "controle dos trabalhadores" é condição indispensável à participação dos trabalhadores.

Deste facto pode concluir-se negativamente que a participação não pode ser reduzida a uma forma de "relações humanas" e que não pode limitar-se unicamente a mudanças de estrutura que lhes resolveriam todos os problemas.

A participação não passa pela supressão dos sindicatos ou dos delegados sindicais, não é tão pouco o exercício de uma tutela sindical sobre os trabalhadores.

A participação não é uma questão de estruturas do cume nem de estruturas de base; não é a revolução a partir do nada, não é a abolição da luta sindical, da contestação ou da greve; nem é a luta sindical, a contestação e a greve erigidas em regime ou sistema.

A tensão que causa a ideia de participação na vida actual é a reacção contra a alienação geral de que os trabalhadores têm a experiência há um século.



A participação será um movimento que procura constantemente valorizar a pessoa humana na sua responsabilidade e imaginar estruturas que o permitam.

Neste sentido a participação é também uma mentalidade, uma atitude de vida, uma ordem de valores.

A industrialização, a automatização, a divisão do trabalho, a organização napoleónica da empresa, o clima criado pelo sistema fortemente hierarquizado, a estreiteza de perspectivas abertas para o trabalho - todos estes elementos levam a afirmar que o trabalhador vive a maior parte da sua vida num subterrâneo social.

Impotente para exercer uma influência sobre as condições do seu trabalho, o trabalhador não poderá interessar-se pelo fim e função desse trabalho no conjunto da organização da produção, uma vez que lhe não são dadas condições para considerar este trabalho como uma forma de expressão da sua personalidade.

Será perigoso fazer uma viragem de 180 graus de um dia para o outro, passando do domínio unilateral total do factor capital para o domínio unilateral total do factor trabalho, até porque a gestão organizada e burocrática não faz senão concentrar o poder entre as mãos de pessoas que participam na informação - especialistas em tecnologia e em organização.

A participação deve ser concebida como um movimento geral e dinâmico sob múltiplas formas, partindo de uma larga base ao nível mais baixo até ao cume.



As estruturas de participação admitem a variedade e a gradação em função da dimensão das empresas e do tipo de relações profissionais existentes.

Os sindicatos devem continuar a jogar o seu papel, mesmo num sistema de co-gestão. A maior parte das organizações sindicais dos países da CEE estão de acordo quanto ao seguinte:

- a necessidade para as empresas de reconhecer nos sindicatos o porta-voz dos trabalhadores na empresa e de ser assegurado o livre-exercício do direito sindical na empresa;
- o direito que os sindicatos mantêm de negociar convenções colectivas de trabalho;
- o direito à informação objectiva e controlada;
- o direito de serem consultadas sobre todas as decisões importantes de carácter económico tomadas pelas direcções das empresas e especialmente sobre aquelas que têm consequências sobre o emprego ou sobre as condições de trabalho;
- a necessidade que as empresas têm de informarem honestamente os trabalhadores e seus representantes, por exemplo, nos conselhos de empresa; de lhes conceder os direitos de controle em função da participação autónoma e estruturada a todos os níveis, sob garantia sindical;
- a necessidade de humanizar o trabalho;
- o direito à co-gestão e à co-administração de uma maneira positiva e directa;
- a perspectiva da auto-gestão dos trabalhadores como objectivo final a atingir através de diferentes etapas e a longo prazo.