

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 896, DE 2003

Dá nova redação ao parágrafo único do art. 140 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, para assegurar a participação dos trabalhadores na gestão das empresas regidas pela Lei de Sociedades Anônimas.”

Autor: Deputado ROGÉRIO SILVA

Relator: Deputado CLÁUDIO MAGRÃO

I - RELATÓRIO

A proposição tem por escopo garantir a participação dos trabalhadores na gestão das empresas regidas pela Lei de Sociedades Anônimas, compondo os conselhos de administração das empresas.

Foi apresentada uma emenda, do ilustre Deputado Paes Landim, condicionando a co-gestão à prévia negociação coletiva.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

A atual redação do parágrafo único do art. 140 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, que “dispõe sobre as Sociedades por Ações” não obriga a participação dos empregados no conselho de administração, embora permita que o estatuto disponha sobre tal possibilidade, constituindo-se, pois, numa faculdade.

O projeto assegura a participação, no conselho de administração, de pelo menos um representante dos empregados, escolhido pelo voto destes, em eleição direta, organizada pela empresa, em conjunto com as entidades sindicais que os representam.

Foi apresentada uma emenda modificativa do ilustre Deputado Paes Landim, condicionando a participação dos empregados no conselhos de administração à prévia negociação entre capital e trabalho. O Parlamentar afirma que

“a decisão quanto ao modelo de gestão empresarial em sistema de livre iniciativa é pressuposto e escolha dos sócios e administradores da entidade empresarial, cuja participação dos empregados pode e deve ser considerada como resultado e conveniência do relacionamento entre capital e trabalho e não do nascimento a fórceps resultante da interveniência estatal”.

A redação do parágrafo único do art. 140 da Lei das Sociedades Anônimas foi alterada pela Lei nº 10.303, de 31 de dezembro de 2001, portanto, há menos de dois anos. Convém destacar que houve um avanço.

Várias são as vantagens da co-gestão empresarial, partilhada entre empregadores e trabalhadores. Numa dimensão ética, envolve o desenvolvimento da dignidade dos trabalhadores; sob a ótica de uma política social, democratiza a empresa, melhorando os níveis de relacionamento humano; é bom para o crescimento da empresa, eis que colabora com a redução dos conflitos; aprimora as relações de trabalho, sintonizando-se com os reclamos da modernidade.

Mas há muitos que temem a co-gestão imposta por ato legislativo, sob o argumento de que tal investida estaria em rota de colisão com o

princípio constitucional da livre iniciativa, interferindo diretamente no modelo de gestão empresarial, conforme palavras do Deputado Paes Landim

“é pressuposto a escolha dos sócios e administradores da atividade empresarial”.

Inúmeros são os argumentos apontados como desfavoráveis, principalmente pelos detentores do capital: prejuízo à unidade na direção da empresa; ameaça ao monopólio sindical de negociação, gerando perda da identidade da classe a que representa; despreparo dos trabalhadores para administrar, por falta da devida formação para tanto; interiorização do conflito na empresa e envolvimento do empregado contra o empregador.

A Recomendação nº 94, da Organização Internacional do Trabalhadores, de 1952, defende a co-gestão por intermédio de comitês ou conselhos, estabelecendo um ideal de não intromissão nas prerrogativas dos sindicatos, como no caso das negociações por melhores condições salariais e de trabalho.

Convém deixar claro que a representação dos trabalhadores na empresa – co-gestão – não se confunde com o representante sindical e o delegado sindical.

Pela redação do inciso XI do art. 7º da Constituição Federal, a participação na gestão da empresa dar-se-á excepcionalmente, conforme a lei ordinária dispuser. Esse dispositivo contém uma cláusula de reserva legal qualificada, ou seja, somente de forma excepcional haverá a co-gestão empresarial. Quais seriam os parâmetros? Certamente uma imposição estatal não sinalizaria a melhor das opções, a que melhor atendesse à inteligência do texto constitucional. A excepcionalidade há de ser medida pelo capital e trabalho, interlocutores da relação de trabalho, atendendo ao tamanho da empresa, ao número de empregados, ao setor econômico a que se vincule, ao faturamento, à região em que se encontra e outras tantas variáveis.

Saliente-se, ainda, que as empresas que adotam a forma societária anônima privilegiam o capital e não têm como marca os sócios que a integram. São sociedades de capital, que são aquelas em que somente a contribuição dos sócios é tomada em conta, de modo que qualquer pessoa pode

delas fazer parte, sendo livremente transferíveis as ações que formam o seu capital, não se dissolvendo a sociedade pela morte de um dos sócios.

Não podemos perder de vista que o fundamento da co-gestão é a possibilidade de que essa gestão empresarial compartilhada possa servir de incremento na produtividade da empresa, notadamente quando a questão está inserida num contexto maior, internacional, onde se sabe que o trabalho passa por fortes mudanças estruturais. A instalação e adoção de novas tecnologias desemprega; as empresas têm de se preparar para um mercado cada vez mais competitivo, o que revela um cenário inevitável: trabalhadores e empresa devem buscar aumento de produtividade e ganho maior para ambos.

Entendemos que a co-gestão deve nascer a partir de negociações coletivas, envolvendo capital e trabalho, pelas suas representações sindicais, não sendo razoável que seja imposta por ato legislativo.

Diante dos argumentos colocados, somos pela aprovação do Projeto de Lei nº 896, de 2003, e da emenda nº 01/03 apresentada na Comissão.

Sala da Comissão, em de de 2003.

Deputado CLÁUDIO MAGRÃO
Relator