

ANTONIO DAVID CATTANI
JEAN-LOUIS LAVILLE
LUIZ INÁCIO GAIGER
PEDRO HESPANHA

*Dicionário Internacional
da Outra Economia*



DICIONÁRIO INTERNACIONAL DA OUTRA ECONOMIA

AUTORES

ANTONIO DAVID CATTANI
JEAN-LOUIS LAVILLE
LUIZ INÁCIO GAIGER
PEDRO HESPANHA

EDITOR

EDIÇÕES ALMEDINA, SA
Av. Fernão Magalhães, n.º 584, 5.º Andar
3000-174 Coimbra
Tel.: 239 851 904 – Fax: 239 851 901
www.almedina.net
editora@almedina.net

ALMEDINA BRASIL, LTDA

Alameda Lorena, 670
Jardim Paulista
01424-000 São Paulo
Tel/Fax: +55 11 3885 6624 / 3562 6624
Mob: +55 11 8457 2654
brasil@almedina.com.br

PRÉ-IMPRESSÃO

G.C. – GRÁFICA DE COIMBRA, LDA.
producao@graficadecoimbra.pt

IMPRESSÃO

??????????

Janeiro, 2009

DEPÓSITO LEGAL

??????????

Os dados e as opiniões inseridos na presente publicação são da exclusiva responsabilidade do(s) seu(s) autor(es). Toda a reprodução desta obra, por fotocópia ou outro qualquer processo, sem prévia autorização escrita do Editor, é ilícita e passível de procedimento judicial contra o infractor.

Biblioteca Nacional de Portugal – Catalogação na Publicação

Dicionário internacional da outra economia / Pedro
Hespanha...[et al.]. – (CES)
ISBN 978-972-40-3722-6

I – HESPANHA, Pedro, 1946-

CDU 330
316
304
364

ÍNDICE

- | | | | |
|----|--|-----|--|
| 7 | Construindo a Outra Economia
<i>Antonio David Cattani</i> | 55 | Cidadania
<i>Paulo Henrique Martins</i> |
| 9 | Nota Acerca da Edição Portuguesa
<i>Boaventura de Sousa Santos</i>
<i>Pedro Hespanha</i> | 60 | Comércio Justo
<i>Alfonso Cotera</i>
<i>Humberto Ortiz</i> |
| 11 | Altermundialização
<i>Patrick Viveret</i> | 68 | Conselhos de Empresa
<i>Hermes Augusto Costa</i> |
| 16 | Antiutilitarismo
<i>Alain Caillé</i> | 74 | Consumo Solidário
<i>Euclides André Mance</i> |
| 21 | Associativismo
<i>Philippe Chanial</i>
<i>Jean-Louis Laville</i> | 80 | Cooperação
<i>Paulo de Jesus</i>
<i>Lia Tiriba</i> |
| 26 | Autogestão
<i>Daniel Mothé</i> | 86 | Cooperação Internacional
<i>Dipac Jaiantilal</i> |
| 31 | Bancos Comunitários
de Desenvolvimento
<i>Genauto Carvalho de França Filho</i>
<i>Jeová Torres Silva Junior</i> | 91 | Cooperativas de Trabalho
<i>Jacob Carlos Lima</i> |
| 37 | Bens Públicos Mundiais
<i>Philip Golub</i>
<i>Jean-Paul Maréchal</i> | 96 | Cooperativismo
<i>Rui Namorado</i> |
| 43 | Cadeias Produtivas
<i>Lee Pegler</i> | 103 | Dádiva
<i>Alain Caillé</i> |
| 49 | Capital Social
<i>Susana Hintze</i> | 108 | Desenvolvimento Local
<i>Rogério Roque Amaro</i> |
| | | 114 | Economia da Família
<i>Lina Coelho</i> |

- 120 Economia do Trabalho
José Luis Coraggio
- 128 Economia Feminista
Lina Coelho
- 134 Economia Moral
Noëlle M. P. Lechat
- 139 Economia para a Vida
Franz J. Hinkelammert
Henry Mora Jiménez
- 145 Economia Plural
Jean-Louis Laville
- 150 Economia Popular
Ana Mercedes Sarria Icaza
Lia Tiriba
- 156 Economia Social
Jacques Defourny
- 162 Economia Solidária
Jean-Louis Laville
Luiz Inácio Gaiger
- 169 Eficiência
Luiz Inácio Gaiger
- 175 Emancipação Social
Antonio David Cattani
- 181 Empreendimento Econômico
Solidário
Luiz Inácio Gaiger
- 188 Empresa Social
Jacques Defourny
- 193 Empresas Recuperadas
Gabriel Fajn
- 198 Estado Social
François-Xavier Merrien
- 203 Ética Econômica
Anne Salmon
Antonio David Cattani
- 208 Finanças Solidárias
Ruth Muñoz
- 213 Governança Local
Sílvia Ferreira
- 219 Identidade
Marília Veríssimo Veronese
Egeu Gómez Esteves
- 224 Incubação de Redes
de Economia Solidária
Genauto Carvalho de França Filho
Eduardo Vivian da Cunha
- 231 Justiça Cognitiva
Maria Paula Meneses
- 237 Macroeconomia e Economia Popular
Ricardo Diéguez
- 243 Microcrédito
Jean-Michel Servet
- 248 Microempreendedorismo
Pedro Hespanha
- 255 Moeda Social
Claudia Lúcia Bisaggio Soares
- 260 Movimento Social
Ana Mercedes Sarria Icaza
- 264 Patrimônio Comum da Humanidade
José Manuel Pureza

- 268 Políticas Públicas
Walmor Schiochet
- 273 Previdência Social
Claudia Danani
- 278 Redes de Colaboração
Solidária
Euclides André Mance
- 284 Redes Sociais
Breno Fontes
Sílvia Portugal
- 289 Responsabilidade Social Empresarial
Anne Salmon
Antonio David Cattani
- 293 Saberes do Trabalho Associado
Maria Clara Fischer
Lia Tiriba
- 299 Sociedade-Providência
Pedro Hespanha
Sílvia Portugal
- 305 Sociologia Econômica
Benoît Lévesque
- 310 Solidariedade
Jean-Louis Laville
- 315 Tecnologia Social
Renato Dagnino
- 322 Terceiro Sector
Sílvia Ferreira
- 328 Utopia
Antonio David Cattani
- 335 Autores
e Corpo Técnico

CONSELHOS DE EMPRESA

Hermes Augusto Costa

1. Os conselhos de empresa são instâncias de representação e participação laboral em contexto empresarial, vinculadas aos locais de trabalho (*shop floor*). Ao assegurarem a expressão de interesses colectivos dos assalariados de uma determinada organização, configuram-se, regra geral, como instituições a quem é conferido o direito: de exercer um controle de gestão ao nível da empresa; de informação e consulta sobre os aspectos económicos/financeiros ou sociais relativos à actividade da empresa; de participação nos processos de reestruturação empresarial, organização do trabalho, formação profissional, etc. Trata-se, assim, de instâncias que concorrem para a democracia laboral na empresa.

A utilização do termo “conselhos de empresa” não é, todavia, uniforme transnacionalmente. Na Alemanha, fala-se em *betriebsrät*, na França em *comité d’entreprise*, em Itália em *consiglio di fabbrica*, na Bélgica em *conseil d’entreprise*, em Portugal em *comissão de trabalhadores*, em Espanha em *comités de empresa*, no Brasil em *comissão de fábrica*, etc. A composição dos conselhos pode também variar entre uma composição simples de trabalhadores e uma composição mista de interesses laborais e interesses patronais (neste domínio, por exemplo, as comissões/comités de segurança, higiene e saúde no trabalho são uma realidade em vários países). Esta multiplicidade de experiências nacionais tornaria, pois, recomendável uma certa uniformidade transnacional de procedimentos. Assim sendo, a uma escala transnacional o papel dos conselhos de empre-

sa europeus merece um destaque especial, ainda que também existam experiências (em menor número) de conselhos de empresas mundiais.

2. De um ponto de vista histórico, poderá dizer-se que os conselhos de empresa se constituem como estruturas complementares aos sindicatos. Embora não sejam propriamente rivais dos sindicatos mas, sim, paralelos a eles, os conselhos de empresa são organizações que, no espaço da empresa, acabaram por “desafiar” a hegemonia dos sindicatos. Não no sentido de substituírem ou de se tornarem mais representativos do que os sindicatos, mas de exercerem um controle mais directo sobre o processo de produção. O facto de assentarem numa dinâmica de proximidade entre trabalhadores e administrações das empresas – afinal os conselhos de empresa actuam no contexto empresarial, ao passo que a actuação dos sindicatos, podendo ser de empresa, conhece outros princípios de organização, como o ofício, a indústria ou a categoria – constitui um elemento de valorização do seu papel.

É inquestionável o papel histórico do movimento sindical no contexto da sociedade capitalista industrial saída do último quartel do século XVIII. Esse papel traduziu-se, de resto, na afirmação de um conjunto de ambições – emancipação, homogeneização e internacionalização – que, por sinal, ainda hoje continua a ser prosseguido. Ainda que com distintos impactos à escala internacional, os múltiplos sinais de crise sindical que se abateram sobre o sindicalismo nas últimas décadas (crise de agregação de interesses, de solidariedade ou de representatividade, entre outros) e, por vezes, o consequente abra-

çar de lógicas burocráticas ou mesmo partidárias têm vindo a pôr a nu algumas das suas fraquezas. Mesmo que os sindicatos continuem a ser hoje os principais agentes que testemunham a importância da centralidade do trabalho nas nossas sociedades, observa-se que nalguns contextos a sua visão fundadora, assente na busca de uma outra economia e de uma outra sociedade, vai por vezes cedendo lugar a um enfraquecimento de estratégias de contrapoder.

O surgimento dos conselhos de empresa não é também (tal como sucedeu com o do movimento sindical) simultâneo em diferentes países. Em países europeus (como a França, a Alemanha, a Itália ou a Inglaterra) o seu surgimento remonta mesmo ao final do século XIX, início do século XX. Nessa época e, por exemplo, no contexto das revoluções russas, aos *soviets* (conselhos/assembleias) era reservado o papel de luta revolucionária contra o capitalismo no sentido da sua destruição. Enquanto embrião dos *soviets*, os conselhos de fábrica (empresa) conferiam autonomia ao processo produtivo e pugnavam pela abolição da divisão da sociedade em classes. No Brasil, e sem prejuízo de algumas referências que remontam ao início do século XX, costuma situar-se a origem das comissões de fábrica na região do ABC paulista entre o final dos anos 1970, início dos anos 1980, contribuindo para o reforço da resistência da classe trabalhadora brasileira emergente nos últimos anos da ditadura e acompanhando também o surgimento do “novo sindicalismo”. A primeira experiência de comissão de fábrica remontará mesmo a 1965 (à empresa Cobrasma, localizada na cidade de Osasco), ainda em plena ditadura militar. Em

Portugal, por sua vez, as comissões de trabalhadores conheceram sobretudo uma expansão nas médias e grandes empresas na sequência do 25 de Abril de 1974, em resultado do processo de democratização do país. Poderá mesmo dizer-se que o seu nascimento foi espontâneo, tendo estas organizações constituído um importante instrumento de democracia directa.

Em teoria, o alcance dos conselhos de empresa afigurar-se-ia até mais englobante (na medida em que representam todos os trabalhadores de uma empresa, estejam ou não sindicalizados) do que o requisito corporativo e selectivo que recorrentemente se encontra associado à actividade sindical. Na prática, porém, há dois “contras”: por um lado, é às associações sindicais que é confiado legislativamente o papel de celebração de convenções colectivas de trabalho ou de participação na elaboração da legislação laboral (no Brasil, por exemplo, as comissões de fábrica não estão previstas na legislação, ao passo que em Portugal as comissões de trabalhadores, embora estejam previstas legalmente, não têm competências de representação laboral nas negociações colectivas); por outro lado, a fronteira/autonomia entre conselhos de empresa e sindicatos existe, mas por vezes os representantes que falam em nome dos conselhos de empresa pertencem também aos sindicatos, o que atesta que os conselhos de empresa não estão imunes à influência das próprias estruturas sindicais e sobretudo às orientações político-ideológicas que as guiam.

Apesar de não serem um instrumento de negociação colectiva, os conselhos de empresa desempenham por vezes um papel de maior relevo do que os próprios sindicatos. Um exemplo nesse sentido

(onde foi notória a influência de um “modelo alemão” de co-gestão) ocorreu em Portugal, na Autoeuropa (filial da Volkswagen – VW), onde a administração da empresa e a comissão de trabalhadores acordaram manter mais de um quarto dos empregos em troca de um congelamento salarial durante dois anos, confirmando o princípio da flexibilidade do horário de trabalho sem perda de salário. Este exemplo, apesar de contestado e classificado mesmo de ilegal por alguns representantes sindicais (sobretudo os pertencentes às estruturas sindicais com menor poder de influência nas referidas comissões de trabalhadores), pois, como se disse, é aos sindicatos que a lei confere os requisitos da contratação colectiva, acabou por não ser minimamente abalado. A importância estratégica da Autoeuropa para a economia portuguesa, aliada ao facto de a empresa, influenciada pela tradição alemã de parceria social, dialogar preferencialmente com a comissão de trabalhadores conferiu a este exemplo sinais de uma “outra economia” que os sindicatos foram levados a aceitar pois não dispunham também de uma alternativa melhor para propor. Na prática, o conselho de empresa (comissão de trabalhadores) negociou melhores condições de trabalho com a administração da empresa e nessa valorização de uma dimensão humana (assente na salvaguarda de postos de trabalho) conquistou o direito ao trabalho e antecipou-se aos sindicatos.

3. Não existindo propriamente uma teoria geral sobre o papel dos conselhos de empresa, tanto mais que é em acções concretas (e historicamente situadas) que a sua utilidade é posta à prova, convirá olhar

para experiências de carácter transversal e transnacional (mesmo que, também aqui, o seu impacto seja distinto consoante os sistemas de relações laborais de cada país) como as ocorridas no quadro das multinacionais. Com efeito, no “reino” das multinacionais, por sinal o *leitmotiv* da globalização económica, o papel dos conselhos de empresa deve ser enquadrado como elemento de novas oportunidades para muitos colectivos de trabalhadores espalhados pelo mundo fora. Na linha da construção das novas solidariedades operárias transnacionais – baseadas, por exemplo, em múltiplas experiências de alianças sociais transnacionais sintonizadas com o espírito do Fórum Social Mundial e das quais emergem articulações entre lutas emancipatórias de diferentes campos sociais –, o papel de tais conselhos de empresa concorre para ajudar a desvendar, a uma escala transnacional, a “caixa negra” das multinacionais e, portanto, para ajudar a encontrar alternativas para o mundo laboral. A este propósito, duas experiências regionais transnacionais são aqui mencionadas: os Conselhos de Empresa Europeus (CEE) e o Contrato Colectivo do Mercosul (inspirado nos CEE).

Os CEE são produto de uma regulação *descendente*, pois resultam de uma lei comunitária (Directiva 94/45/CE, de 22.09.1994) que visa melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária que, no Espaço Económico Europeu (EEE – Estados-membros da UE, Islândia, Noruega e Liechtenstein), empreguem pelo menos 1000 trabalhadores e que, em pelo menos dois Estados-membros diferentes, empre-

guem um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles (note-se, no entanto, que uma empresa americana, africana, brasileira, etc., pode ser abrangida desde que possua filiais em pelo menos dois Estados do EEE). As questões sobre as quais os trabalhadores podem ser informados ou consultados – a estrutura da empresa; a situação económica e financeira; a evolução provável das actividades, produção e vendas; a situação e evolução provável do emprego; os investimentos; as alterações de fundo relativas à organização; a introdução de novos métodos de trabalho ou de novos processos de produção; as transferências de produção; as fusões, a redução da dimensão ou encerramento de empresas, de estabelecimentos ou de partes importantes de estabelecimentos; os despedimentos colectivos – apontam, assim, o caminho do reforço do diálogo social dentro das multinacionais. Mas a importância da Directiva extravasa o plano jurídico, na medida em que comporta uma dimensão política e simbólica fundamental de sentido *ascendente*. Ou seja, os CEE abrem também a possibilidade de criar condições para uma organização laboral transnacional assente numa articulação de lutas resultante da partilha de problemas comuns aos trabalhadores de uma mesma empresa, ainda que de diferentes nacionalidades, superando-se, assim, barreiras linguísticas e culturais e reforçando-se o diálogo social transnacional.

Celebrado em 1999, e tendo por referência o “modelo” dos CEE, o Contrato Colectivo do Mercosul (CCM) foi subscrito, pela parte laboral, por vários sindicatos e comissões de fábrica do Brasil e Argentina e, pela parte patronal, pela VW Brasil Ltda e VW Argentina SA. O objectivo geral

do acordo foi o de estabelecer princípios básicos de relacionamento entre capital e trabalho no âmbito do Mercosul. As principais áreas envolvidas foram: a troca de informações, a competitividade, a solução de conflitos, a formação profissional e a representatividade. Este último ponto merece ser realçado por se ter traduzido na constituição de comissões internas de fábrica nas unidades fabris da VW onde não existiam, suscitando assim uma maior mobilização e pressão conjunta (comissões de fábrica e sindicatos) sobre o *modus operandi* da empresa e fiscalizando o cumprimento do CCM. Em resultado de um aperfeiçoamento do CCM, em 2000 seria celebrado um Protocolo de Entendimento acautelando domínios como o intercâmbio de informações entre representantes da empresa e representações internas dos empregados da VW Brasil e Argentina, a formação de trabalhadores e a celebração de códigos de conduta (a “Carta Social” da VW, assinada em 2002, foi exemplo disso).

Em comum, ambas as experiências têm o facto de: i) terem sido constituídas em torno de um objectivo amplo: criar mecanismos de informação e consulta dos trabalhadores nas multinacionais, de modo a instituir princípios de diálogo transnacional entre capital e trabalho; ii) serem instâncias de representação laboral mais amplas, reunindo não apenas sindicatos (mesmo que estes estejam em maior número), mas também conselhos de empresa (comissões de trabalhadores ou comissões de fábrica); iii) contribuírem para a partilha transnacional de experiências no local de trabalho e para o reforço da solidariedade operária transnacional; iv) criarem condições supranacionais de

diálogo que muitas vezes compensam os défices de diálogo à escala nacional.

Mas o facto de estarmos diante de experiências ainda relativamente escasas (por exemplo, no que concerne aos CEE, em meados de 2008, num universo de mais de 2200 multinacionais em condições de os constituir, apenas cerca de 800 o haviam feito, num total de mais de 14 milhões de trabalhadores envolvidos só na Europa) recomenda que se modere a euforia em redor delas. No caso dos CEE, é mesmo possível distinguir entre uma linha de *optimistas* – que vêem nos CEE os verdadeiros “embaixadores” da Europa Social – e outra de *pessimistas* – para quem os CEE são sobretudo extensões de diferentes estruturas nacionais de informação e consulta dos trabalhadores. Na verdade, são conhecidos resultados favoráveis propiciados pelos CEE: melhor percepção das actividades das multinacionais (perspectiva macro); antecipação de problemas que afectam outras sucursais de multinacionais; criação de redes informais e formas de interconhecimento à margem das reuniões formais; intercâmbio de informações e experiências entre representantes (direitos, regalias, métodos de trabalho, organização laboral, etc.); pressão transnacional para a resolução de problemas nacionais/locais; mitigação da competitividade entre sucursais; dinamização de acções de solidariedade transnacional; etc. Em simultâneo, porém, são identificáveis obstáculos à constituição e funcionamento dos CEE: nomeação de representantes de trabalhadores manipulada pelas administrações das empresas; direitos de informação sobre transferências de produção, fusões, aquisições ou despedimentos colectivos relativamente fracos; escas-

sa salvaguarda do direito à formação dos trabalhadores que participam nos CEE; fracturas internas (de tipo cultural, ideológico e linguístico) entre colectivos de trabalhadores; escassez de tempo reservado pelas administrações das empresas aos representantes dos trabalhadores para que estes exponham os problemas e os pontos de vista dos seus representados; acessos desiguais à informação, consoante os trabalhadores participem no Conselho Restrito (órgão que gere o CEE) ou estejam próximos do país-sede da multinacional; o papel da consulta é recorrentemente subvertido, havendo muitas decisões que as multinacionais apresentam como meros factos consumados e não obedecendo, como tal, a uma consulta prévia aos representantes dos trabalhadores nos CEE, etc. O processo de revisão da Directiva em curso ao longo de 2008 (depois de estar previsto desde 1999) dirá que luz se fará no futuro sobre esta matéria no sentido de reverter alguns destes obstáculos.

O mesmo se poderá dizer do CCM. Por um lado, o CCM significou uma conquista para os trabalhadores, pois foi portador da conquista de direitos sociais num contexto neoliberal adverso, cuja característica central é a exclusão. Desde logo no Brasil, onde é escassa a cultura de organização dos trabalhadores no local de trabalho, a criação de comissões internas de fábrica nas unidades fabris da VW onde não existiam constituiu, por si só, uma conquista importante para os trabalhadores. Por outro lado, porém, não podem esquecer-se alguns obstáculos: o CCM não é ainda uma realidade facilmente “exportável” para outras empresas do Mercosul ou apropriável pelo tecido empresarial; os centros de produção da VW estão muito

fechados sobre si mesmos, predominando uma visão autocentrada da fábrica enquanto local de produção; a articulação entre as várias unidades fabris da VW do Mercosul está aquém do que seria desejável; subsistem resistências empresariais à constituição de comités de negociação bi-nacionais ou bi-regionais; o CCM está despido de cláusulas que salvaguardem o seu cumprimento e que punam quem o desrespeite; a crise no mercado automóvel mundial induz igualmente efeitos perversos no tecido produtivo, etc.

BIBLIOGRAFIA

- ANTUNES, R.; NOGUEIRA, A. (1982), *O que são as comissões de fábrica?* São Paulo: Brasiliense.
- BARBOSA, M. S. (2002), *Sindicalismo em tempos de crise: a experiência na Volkswagen do Brasil* (Tese de Mestrado em Economia Social do Trabalho), Campinas: Universidade Estadual de Campinas.
- CÉSAR, S. (1996), *As comissões de fábrica da Ford e da Volkswagen na Autolatina: práticas e experiências* (Tese de Mestrado em Ciências Sociais), São Paulo: Pontifícia Universidade Católica.
- COSTA, H. A. (2008), *Sindicalismo global ou metáfora adiada?* Discursos e práticas transnacionais da CGTP e da CUT, Porto: Afrontamento.
- DORNELAS, A. (coord.), (2006), *Livro verde sobre as relações laborais*, Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- KNUDSEN, H. (1995), *Employee participation in Europe*, London: Sage.
- LECHER, W.; PLATZER, H.-W.; RUB, S.; WEINER, K.-P. (2002), *European Works Councils: negotiated Europeanism. Between statutory framework and social dynamics*, Aldershot: Ashgate.
- RODRIGUES, I. J. (1991), *Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria*, São Paulo: Cortez/Fase.
- VÉRAS, R. (2002), *Sindicalismo e democracia no Brasil: atualizações. Do novo sindicalismo ao sindicato cidadão* (Tese de Doutorado em Sociologia), São Paulo: Universidade de São Paulo.
- WHITTALL, M.; KNUDSEN, H.; HUIJGEN, F. (Ed.) (2007), *Towards a European Labour Identity. The case of the European Works Councils*, London: Routledge.