

Uma nova estrutura das empresas

As ideias do sr. Romanet sobre organização e funcionamento das empresas numa ordem nova que deseja restabelecer a paz e nada viver — ideias a que vimos fazendo referência em anteriores artigos — comportam igualmente modificações notáveis na direcção e administração particular de cada uma.

A direcção deverá ser assegurada por um chefe responsável que responderia com todos os seus bens pela gerência. Seriam assim maiores e mais graves as suas responsabilidades. Mas, em contra partida, também seria mais vantajada a sua remuneração, que deveria comportar duas partes: um salário propriamente dito superior a qualquer outro, mas de forma a não exceder uma taxa inatencível pelos outros assalariados; e uma notável percentagem nos lucros finais, plenamente justificada pela sua competência, pelo seu trabalho e boa administração. Desta forma, o chefe não seria lido como um privilegiado que recebe ordenados chorudos só por ser chefe, embora, no final, se os negócios correrem bem e souber administrar com competência, venha a receber talvez ainda mais, sem ter agravado ninguém, nem sequer o custo da produção, como hoje acontece com os altos vencimentos. A mesma fórmula de remuneração seria aplicada, guardadas as devidas proporções, aos engenheiros e chefes de serviço que, no entanto, participariam nos prémios de aumento de produção, quando fruto do seu esforço.

Mas o chefe da empresa não administraria apenas por si só. Salvo as explorações familiares e agrícolas, bem como as sociedades em nome colectivo e em comandita, parece ao sr. Romanet necessário que, ao lado do chefe responsável, exista um Conselho de Administração com funções meramente consultivas, composto de representantes dos assalariados e dos fornecedores de capital, e um Conselho Fiscal encarregado da fiscalização da gerência, composto, por sua vez, de delegados da profissão (acções) e delegados do capital (obrigações).

Esta parte da reforma provoca, no entanto, graves objecções do lado patronal, no receio, até certo ponto justificado, de um direito de fiscalização por parte do pessoal sobre a mesma gerência a que tem de obedecer.

Eis como o autor da proposta responde a essa objecção, no intuito de convencer os timoratos.

«Os empregados e operários não pedem que sejam eles mesmos a fazer uma fiscalização para a qual se reconhecem incompetentes: desejam apenas conhecer a verdadeira situação da empresa em que trabalham, pois, para colaborar com gosto, é necessário serem informados por especialistas profissionais que deem todas as garantias tanto a uns como a outros. Se a gerência tem um serviço contencioso em ordem, se nada há de repreensível nas compras e nas vendas, que podem temer mostrando os elementos de contabilidade da gerência? Não podem pretender guardar só para si o segredo das operações comerciais ou financeiras. Queram ou não, o pessoal acaba sempre por chegar ao conhecimento da situação financeira da empresa que os ocupa. No fundo, o que desejam os empregados e operários é não serem enganados sobre a sua estabilidade. A comunicação da posição financeira da empresa em nada prejudica as casas prósperas. As outras nada têm a recear também. Muitas vezes, aqueles que tudo têm a perder se o traba-

lho falta procurarão remediar, por um acréscimo voluntário de esforço, a crise que se anuncia. Se o não conseguirem, têm, no entanto, o direito de conhecer a sua própria posição de instabilidade, para que possam, a tempo e horas, remediá-la»

A finalidade das modificações sugeridas é bem clara. Em primeiro lugar, pretende-se criar, no espírito dos trabalhadores, a noção de que os seus interesses estão directamente ligados aos do chefe e que têm tudo a lucrar dando ao trabalho competência, boa

vontade e dedicação. Em segundo lugar, suprimir aquele antagonismo que tantos dissabores e prejuízos tem trazido à produção, e tantas lutas e instabilidade à vida social e até política das nações. O estado de espírito das massas trabalhadoras, mercê de muitas circunstâncias, não é de molde a fazer prosperar a economia, a aumentar a produção e a permitir os justos salários que reclamam, porque trabalham, regra geral, sem amor e sem dedicação. Uma vez restaurada, porém, a confiança, convencidos os assalariados de que um esforço maior e um zelo mais inteligente reverteria também em seu favor, ninguém poderá calcular até que ponto seria garantir a prosperidade da empresa e o aumento da riqueza nacional.

Há exemplos que são elucidativos. Conhecemos empresas que estimulam o seu pessoal com vencimentos adequados, com promoções frequentes, com repartição de lucros sob forma de aumentos de salário ou de vencimentos. A linguagem do pessoal destas empresas é bem diferente da linguagem vulgar dos assalariados. Falam da «sua» casa com carinho, dos seus patrões com dedicação, dos negócios com interesse, do seu trabalho com amor. Não vão para o emprego como quem vai para um desreio, nem estão sempre à espreita da hora para largar o fardo.

Uma orgânica económica que conseguisse estabelecer a confiança e suprimir os atritos criaria em todos os trabalhadores um espírito novo, com o qual o capital lucraria e a própria nação também.

Mas como o sr. Romanet também estudou esse pormenor as vantagens que da sua reforma advirão para a economia e para a paz social, reservamo-nos para um próximo artigo darmos delas integral conhecimento aos nossos leitores.

ABEL VARZIM.