

21 RECOMENDAÇÕES SOBRE A GOVERNANÇA DAS EMPRESAS DE ECONOMIA SOCIAL

Pela sua importância enquanto guia orientador do funcionamento das empresas de economia social, publicamos o trabalho francês da EEES – Escola de Empresariado em Economia Social, de Montpellier, e do CJES – Centro de Jovens Dirigentes e Actores da Economia Social, que resultou de um trabalho colectivo num contexto de formação profissional.

Na expressão dos autores trata-se de “documento de orientação e melhoramento das práticas de governança. Destinado à reflexão, tem como única ambição ser útil a todos os que se interrogam sobre estas problemáticas, permitindo que dele se apropriem, e o adaptem às suas próprias realidades.

Pela nossa parte desde já o fazemos, suscitando a questão de poder haver necessidade de melhor concretizar a dupla qualidade proprietário/utilizador ou proprietário/trabalhador que, no caso cooperativo, atravessa a sua organização empresarial (vejam-se as recomendações sobre o diálogo entre dirigentes e trabalhadores). Do mesmo modo haverá que reequacionar o problema do pagamento aos dirigentes quando eles acumulam com a gestão da cooperativa; e as relações entre dirigentes e gestores, quando a gestão é profissional, já que há diferenças de relevo entre a relação entre ambas as classes e a relação entre dirigentes e o geral dos assalariados. Finalmente, haverá que recolocar em moldes ligeiramente diversos a importante, porque necessariamente gradual, questão dos códigos éticos e práticos, hoje quase inexistentes na cultura cooperativa, e creio que na cultura da economia social lusa.

Os autores começam por definir o que entendem por governança.

“A governança define-se como de estruturação da tomada de decisão e sua concretização no seio de uma organização. A governança das empresas de economia social é, por princípio, democrática e participativa, transparente e mensurável. Os dirigentes – eleitos e assalariados – da organização garantem e agem no respeito dos valores e do projecto”.

OS VALORES E O PROJECTO

1. Fazer partilhar valores e projecto entre todos os actores.
2. Garantir o funcionamento democrático.
3. Assegurar a coerência entre estratégia, valores e práticas.
4. Formalizar e reatualizar valores e projecto

INSTÂNCIAS DIRIGENTES ELEITAS

5. Tentar obter um alto nível de participação na Assembleia Geral e Conselho de Administração.
6. Reforçar a legitimidade dos eleitos formalizando critérios de identificação e de selecção em função do projecto e das necessidades da organização.

7. Reforçar a representatividade (idade, género, campo de intervenção, categoria socioprofissional).
8. Identificar claramente e comunicar os papéis e responsabilidades de cada um.
9. Desenvolver e valorizar as competências dos dirigentes eleitos pelo recurso à formação.
10. Organizar tempos para trocas entre eleitos e assalariados.
11. Objectivar a eleição de dirigentes por processos formais: apresentação dos candidatos, calendário das reuniões estatutárias, voto secreto.

AVALIAÇÃO E TRANSPARÊNCIA

12. Iniciar processos de auto-avaliação e controlo dimensionados e ajustados em função das características da estrutura.
13. Prestar conta dos mandatos e delegações à Assembleia Geral e, ao longo do ano, também aos membros (revistas, páginas electrónicas).
14. Assegurar colectivamente o acompanhamento das decisões.
15. Manter uma prática de benevolato dos eleitos. A haver remuneração, motivá-la e prestar contas à Assembleia Geral.
16. Formalizar os processos de delegação, partenariados e laços convencionais dos dirigentes com a organização.
17. Promover a consulta regular dos membros.

COMUNICAÇÃO

18. Comunicar com os membros e demais actores ao longo do ano.
19. Sensibilizar os assalariados para o funcionamento democrático da sua organização.
20. Afixar e tornar compreensíveis as tomadas de decisão.
21. Formalizar e difundir códigos de ética e deontologia, bem como guias práticos.

Introdução e tradução
João Salazar Leite
Março 2010