

ATUALIDADES

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E COGESTÃO DOS TRABALHADORES NOS GRUPOS SOCIETÁRIOS DO DIREITO ALEMÃO

ALEXANDRE OTTO MÜLLER

1. No que tange à participação dos trabalhadores nos lucros da empresa, não dispõem as leis alemãs de qualquer dispositivo que a torne compulsória. O § 192 do diploma de 65, regulando o aumento de capital condicionado (*Bedingte Kapitalerhöhung*), menciona, em seu item (2) 3, “a participação dos trabalhadores nos lucros que lhes for concedida pela sociedade”, com evidente referência ao princípio da livre disposição dos estatutos a que alude a segunda frase, item (5) do § 23 e item (3) do § 60.

2. Igualmente facultativa é a implementação dos mecanismos que visam a participação dos trabalhadores no capital da sociedade, e, conseqüentemente, nos lucros desta. A referida assunção ao *status socii* é na Alemanha incentivada tanto pela lei societária quanto pelas normas tributárias, mas, como dito, inexistem quaisquer disposições imperativas neste sentido. Não obstante a falta de *ius cogens* é a participação dos trabalhadores no capital das sociedades amplamente adotada pelos empresários alemães como instrumento tendente a incrementar o interesse dos empregados pela boa *performance* da empresa (neste sentido Prof. Dr. Hans Würdinger, *Aktienrecht und das recht der verbundenen unternehmen*, 4.^a ed., C. F. Müller Juristischer Verlag, Heidelberg — Karlsruhe, 1981, pp. 193 e ss. A lei acionária de 65 regula, para tanto, três modalidades pelas quais a sociedade pode viabilizar o acesso dos trabalhadores às suas ações, quais sejam:

a) o supra referido § 152 item (2), 3, elenca a atribuição de ações aos empregados mediante a conversão dos seus direitos à participação nos lucros (concedidos pela sociedade) em integralização de capital, como uma das três possíveis finalidades do aumento de capital condicionado, sendo que o item (3) do § 194 exclue tal operação das normas aplicáveis às integralizações de aumentos de capital condicionados mediante conferência de bens.

b) Pelo § 71, item (1), a companhia pode adquirir suas próprias ações se estas, posteriormente, forem oferecidas aos seus empregados para compra. Esta aquisição por parte da sociedade é entretanto delimitada pelo item (2) segundo o qual o valor nominal do pacote assim adquirido somado às ações previamente possuídas pela companhia não pode ultrapassar a 10% do capital social e a segunda frase do item (3) determina que as ações devem ser alienadas aos trabalhadores dentro de um ano contado a partir da data da compra. Não obstante estas condições a lei incentiva a operação visto que o item (1) do § 71 autoriza a sociedade neste caso específico, a afiançar os compradores de suas ações ou conceder-lhes empréstimos para tal fim.

c) O § 202 que versa sobre o capital autorizado possibilita em seu item (4) a previsão estatutária no sentido de que as ações decorrentes destes aumentos de capital sejam destinadas aos empregados da sociedade. O item (4) do § 203, em caráter excepcional, autoriza a emissão das ações para este fim, mesmo quando o capital não estiver integralmente realizado e o item (5) do § 205, a exemplo da retro-referida disposição do § 194, (3), exclue a incidência das normas aplicáveis às integralizações — mediante conferência de bens quando eventuais participações — dos trabalhadores no lucro da sociedade forem convertidas em realização de capital. O mais notável benefício dos trabalhadores pode entretanto advir da disposição do § 204, item (3) que faculta à diretoria, ouvido o Conselho de Administração, a usar a parte (até 50%) do lucro disponível à qual se refere o § 58, item (2) na integralização das ações emitidas para os empregados da sociedade, em vez de verter tais lucros para a constituição de reservas livres.

3. Resta dizer que a participação dos trabalhadores no lucro da sociedade ou seu acesso ao quadro acionário também podem decorrer de dissídios coletivos (Tarifverträge), hipótese na qual as respectivas estipulações obviamente se tornam obrigatórias e exequíveis. A liberdade de contratar é legalmente delimitada na celebração destes dissídios (principalmente pelas leis do trabalho e da cogestão) mas desta influência na autonomia da vontade não decorre qualquer ordem imperativa para a concessão dos referidos benefícios.

4. Os retromencionados incentivos fiscais decorrem do § 8.º da Lei sobre Aumentos de Capital (Kapitalaufstockungsgesetz) de 10.10.67 que isenta os ganhos auferidos pelos trabalhadores com a eventual diferença entre os valores da aquisição e de cotação em bolsa geradas nas operações vislumbradas no item 2 acima, desde que este benefício não ultrapasse o limite individual de 500 marcos ao ano e as respectivas ações forem inalienáveis por um período de cinco anos. Esta mesma lei também autoriza a dedutibilidade fiscal dos gastos da sociedade com a aquisição de suas ações pelos empregados. Ampliando ainda as vantagens tributárias ressalte-se a Terceira Lei sobre a Formação Patrimonial (Drittes Vermögensbildungsgesetz) de 15.1.75 que determina a intri-butabilidade de certas receitas financeiras e das subvenções públicas obtidas pela empresa quando estas verbas forem destinadas a programas de participação acionária dos empregados, gerando outrossim reduções na contabilidade fiscal do empregador.

5. A doutrina jurídica alemã parece bastante dividida em relação à gradativa socialização da atividade empresarial. Enquanto certos autores como Wiedemann (apud Würdinger, ob. cit., p. 17), com fulcro na atual disposição da Constituição da RFA, lhe dispendem extensas pesquisas e comentários favoráveis, há os que visivelmente contrariados não se delongam no comentário aos dispositivos supra alinhados como por exemplo Godin e Wilhelmi (*Aktien-gesetz — Kommentar*, 4.ª ed. revista por Sylvester Wilhelmi, Walter de Gruyter & Co., 1971, Berlim-New York).

6. Apesar das divergências filosóficas e políticas em relação a esta matéria, resta aparentemente unânime o entendimento da doutrina no sentido de que os administradores da sociedade, agindo em benefício dos trabalhadores nas hipóteses das alíneas “b” e “c” do item 2 acima, não podem ser responsabilizados pelos acionistas que arcaram patrimonialmente com estas subvenções, visto o princípio da compatibilização de interesses entre capital e trabalho e a previsão constitucional da função social da propriedade.

7. Conquanto os órgãos de administração tenham uma certa autonomia em relação à implementação das operações acima e certas leis sobre a cogestão ostentem uma aparente paridade entre capital e trabalho na composição destes órgãos, deve-se ter sempre presente, conforme veremos logo em seguida com maiores detalhes, que a decisão em relação à participação dos empregados no capital da sociedade, advêm, em última análise, da assembléia geral dos acionistas e não da comunidade dos trabalhadores.

8. No que tange o fenômeno grupal resta a pergunta se estes benefícios (participação no capital e/ou lucros) concedidos aos empregados de uma empresa (no amplo sentido que a lei alemã visa com o emprego do termo "Unternehmen") se estendem aos empregados das demais empresas componentes do "Konzern" ou apenas àqueles das empresas subordinadas, ou ainda, se tais benefícios se restringem ao âmbito jurídico da empresa que os concedem. A legislação societária alemã e a que versa sobre a cogestão nada dispõem a este respeito e tampouco verifiquei qualquer confronto com esta problemática nas obras consultadas. Desconsiderando eventuais normas trabalhistas a respeito — legislação esta na qual não nos aprofundamos no presente estudo — quer me parecer que a última hipótese é a que mais se coaduna com a realidade, seja em vista da natureza infra-societária (empresarial) desta matéria, seja pela, a meu ver insuperável dificuldade operacional inerente a qualquer outro critério.

9. A cogestão dos trabalhadores nas sociedades alemãs é hodiernamente um instituto tanto vinculado à esfera operacional quanto à administrativa, ou seja, os empregados participam, através de seus representantes, de todas as decisões empresariais, que vão desde a solução de simples problemas das instalações de um estabelecimento até a determinação da política de investimento da sociedade.

10. O postulado da cogestão estende suas raízes até o começo da era da industrialização, e encontrou na Alemanha sua primeira previsão normativa ao fim da primeira guerra mundial na Lei sobre o Conselho Fabril (Betriebsratsgesetz) de 4.2.1920 e na lei que versava sobre o envio de membros do Conselho Fabril ao Conselho de Administração de 15.2.1922.

11. O ordenamento alemão vigente dispõe de três regulamentos sobre a cogestão dos trabalhadores na atividade empresarial, alternativamente aplicáveis conforme a dimensão da pessoa jurídica empregadora ou o setor de sua atuação.

12. As empresas de qualquer natureza jurídica que tenham em regra menos de 2.000 empregados e cujo objeto não seja a indústria mineira ou metalúrgica, se aplica a Lei do Estatuto Fabril (Betriebsverfassungsgesetz) de 11.10.52, alterada pela Lei de 15.1.72 que tem a mesma denominação.

Pela sistemática desta lei pode a cogestão dos trabalhadores tanto ocorrer na esfera do estabelecimento fabril — a menor unidade organizada da empresa — quanto, em certos casos, no órgão central de administração.

No primeiro plano a cogestão é exercida através do Conselho Fabril constituído pelos trabalhadores, cuja atuação é normativamente prevista em assuntos sociais (§§ 87 e ss.), trabalhistas (§§ 99 e ss.) e econômicos (§§ 106 e ss.).

Se a empresa tiver mais de um estabelecimento e consequentemente diversos Conselhos Fabris, deve ser constituído um Conselho Central. O empregador tem o dever de informar o Conselho sobre quaisquer fatos importantes, relacionados aos retro-referidos assuntos, cabendo àquele órgão zelar pela manutenção do equilíbrio de interesses entre capital e trabalho e, se isto não for possível,

negociar as respectivas compensações. Quando as partes não se puderem compor deverá ser provocada a intermediação prevista no § 76. O empregador que descumprir as mencionadas determinações pode ser acionado pelos trabalhadores para reparar-lhes os respectivos danos.

A par das disposições concernentes à cogestão na esfera do estabelecimento fabril, também se assegura aos trabalhadores de certas sociedades sujeitas ao regulamento instituído pelo "Betriebsverfassungsgesetz", o direito de participar no Conselho de Administração. Segundo os §§ 76 e s. da Lei de 1952, ainda em vigor pelo § 129 da Lei de 1972, terão os Conselhos de Administração das sociedades anônimas e em comandita por ações sediadas na Alemanha (fora das entidades e casos especiais dados pelo § 77-a) tantos representantes dos trabalhadores quantos equivalham a um terço do total dos membros daquele órgão. Os conselheiros que representam o interesse dos trabalhadores são por estes indicados em eleições diretas, mas, vale dizer, constituem sempre uma minoria neste órgão.

13. A lei sobre a cogestão nas indústrias mineiras e metalúrgicas ("Montan-Mitbestimmungsgesetz") de 21.5.1951 tem sua origem inspirada pela administração militar britânica na Alemanha depois da segunda grande guerra. Segundo esta lei, complementada pela chamada "Holding-Novelle" de 7.8.1956 (que analisaremos mais adiante) e modificada por diversas alterações sendo a última de 21.5.1981, têm os trabalhadores das empresas atuantes no setor da indústria mineira ou metalúrgica o direito de indicar seus representantes no conselho de administração, que, enfim, deverão ser eleitos pelo órgão competente (Wahlorgan) conforme previsto no estatuto ou contrato social da empresa, via de regra a assembléia geral dos sócios.

O conselho de administração das empresas sujeitas a esta lei (o § 3.º obriga a constituição deste órgão também nas sociedades com responsabilidade limitada e nas agremiações de exploração mineral sujeitas à legislação específica — Bergrechtliche gewerkschaften) será composto por onze membros conforme determina o § 4.º, mas este número pode ser aumentado para quinze ou ainda vinte e vinte e um conselheiros quando a empresa tiver um capital acima de vinte ou cinquenta milhões de marcos alemães respectivamente (§ 9.º). Seja qual for o número de membros do conselho de administração deverá a sua composição ser sempre paritária entre representantes dos sócios e dos trabalhadores (50% x 50%) e mais um conselheiro que atenda aos interesses de ambas as partes conforme decorre das alíneas "a", "b" e "c" do § 4.º, item (1).

O § 8.º que dispõe sobre a indicação deste último membro no entanto confere uma substancial vantagem aos sócios. Isto porque nos moldes do § 6.º, item (6) o órgão de eleição apenas é totalmente vinculado a aceitar as indicações dos trabalhadores (efetivadas pelos Conselhos Fabris) quanto aos seus representantes propriamente ditos. A indicação do "fiel da balança", por sua vez, deverá ser efetuada pelos demais conselheiros indicados e, se esta proposta não surgir será constituída uma comissão (cuja composição também é paritária) que no prazo de um mês deverá propor uma lista tríplice ao órgão de eleição. Este último todavia poderá se abster de eleger um dos indicados na lista desde que justifique adequadamente tal procedimento. A referida justificação será então submetida ao apreço do poder judiciário a requerimento de qualquer das partes. Caso sejam julgados procedentes os argumentos será elaborada uma nova lista tríplice pela comissão; caso contrário deverá o órgão de eleição escolher o conselheiro entre os nomes originariamente indicados. Na primeira

hipótese, caso a abstenção em relação à segunda lista tríplice venha a ser igualmente julgada procedente pelo judiciário ou ainda se a comissão não efetivar a sua proposta no prazo de um mês, poderá o órgão de eleição (que conforme dito é, via de regra, a assembléia geral dos sócios) eleger o "fiel da balança" desvinculado de qualquer indicação prévia.

Conquanto a presença "paritária" dos representantes dos trabalhadores no conselho de administração possa influenciar as respectivas deliberações a favor dos empregados, é necessário admitir que a disposição do regulamento de cogestão em foco evidencia uma meridiana vantagem para os titulares da empresa, pois estes, através do órgão de eleição, têm as mais amplas chances de conseguir a maioria entre os conselheiros administrativos. Neste contexto ainda cumpre ressaltar que os diretores das empresas sujeitas à Lei de 21.5.1951 são nomeados por deliberação do conselho de administração (bastando a maioria simples salvo disposição estatutária ou contratual em contrário) mas este, imperiosamente (§ 13), terá que incluir naquele quadro um "Diretor Trabalhista" com igualdade de direitos que não poderá ser nomeado ou destituído a não ser pela maioria absoluta dos conselheiros.

14. Para a elaboração de um diploma que ampliasse a cogestão dos trabalhadores nos grandes complexos empresariais fora do setor da indústria mineira e metalúrgica foi constituída, em 1968, uma comissão especial de cujos trabalhos se cristalizou a Lei de Cogestão (Mitbestimmungsgesetz) de 4.5.1976. O novo regulamento assim estatuído e que já prevê o fenômeno grupal em algumas de suas disposições (cuja análise propomos seja feita mais adiante em item específico) se aplica indistintamente (§ 1.º), às sociedades anônimas, sociedades em comandita por ações, sociedades com responsabilidade limitada, agremiações de exploração mineral personalizadas e às cooperativas de produção e de compras em comum, desde que tais entidades empreguem em regra, mais de dois mil trabalhadores e não atuem no setor da indústria mineira ou metalúrgica. A constitucionalidade das disposições deste regulamento já foi confirmada pela Corte de Karlsruhe (BVERFGÉ 50, 209).

O diploma de 1976 — que mantém em plena vigência os dois regulamentos delineados nos itens precedentes — concentra os mecanismos de cogestão dos trabalhadores essencialmente na participação destes no conselho de administração, órgão este que conforme o § 6.º item (1) deve ser constituído em todas as empresas enquadradas no raio de aplicabilidade vislumbrado no § 1.º.

O número de membros do conselho de administração varia, nos moldes do § 7.º, conforme o número de trabalhadores da empresa empregadora, mas, mediante previsão do estatuto ou contrato social, poderá sempre ser adotada a faixa superior. Assim, se a empresa tiver em regra até dez mil empregados deverá o conselho de administração somar 12 membros representando paritariamente (50% x 50%) os sócios e os trabalhadores, até vinte mil empregados 16 membros e acima de vinte mil empregados 20 membros, também distribuídos em iguais proporções entre capital e trabalho.

A eleição dos representantes dos sócios no conselho de administração é efetuada normalmente pelo órgão competente, observadas a respeito as disposições legais e estatutárias ou contratuais.

O sistema de eleição dos representantes dos empregados por sua vez pode, dependendo de deliberação destes, tanto ocorrer pelo método direto quanto pelo indireto, limitando-se a lei neste contexto (§ 9.º) a simplesmente propor estes sistemas conforme a empresa tenha até oito mil ou mais trabalhadores. No segun-

do caso os empregados terão que eleger os respectivos delegados de cada estabelecimento cujo número, candidatura, mandato e atuação decorrem dos §§ 11, 12, 13 e 14 e s. respectivamente. A lei tece neste particular um mecanismo bastante complexo cuja análise detalhada extrapola os propósitos do presente trabalho dada a extrema multiplicidade de variantes. Em síntese basta registrar que os representantes dos empregados, parte trabalhadores da empresa parte representantes sindicais, eleitos pelo quadro assalariado através do método direto ou indireto, somam um número que corresponde exatamente à metade do total dos membros do conselho de administração.

Não obstante esta igualdade numérica entre os conselheiros que representam os interesses dos trabalhadores e os que militam a favor dos sócios, verifica-se também no bojo da Lei de 1976 que os últimos, enfim, farão prevalecer a sua vontade nas deliberações colegiadas vistos a organização e o funcionamento do conselho. Isto decorre claramente da combinação do § 27 que dispõe sobre a presidência do conselho de administração com o § 29 que regula o processo deliberativo daquele órgão. O item (1) do § 27 exige inicialmente uma maioria de dois terços dos conselheiros empossados para a eleição do presidente do conselho e do seu substituto. Caso todavia não seja alcançada esta maioria, dever-se-á, conforme o item (2), proceder a um novo sufrágio no qual caberá aos representantes dos sócios, por maioria simples, a eleição do presidente do conselho e aos representantes dos trabalhadores, por igual maioria, a do seu substituto. O item (1) do § 29, por sua vez, determina que o conselho de administração delibera normalmente pela maioria simples desde que atendido o § 28 que exige um *quorum* mínimo de 50% dos membros eleitos. A grande vantagem dos sócios fica entretanto por conta do item (2) do § 29, segundo o qual, em caso de empate, a matéria será novamente votada e, se no segundo sufrágio perdurar o impasse, o presidente do conselho terá um voto de qualidade.

Nos moldes do § 31 a prevalência dos interesses dos sócios nas deliberações do conselho de administração se estende, pelo "voto de minerva" do presidente, à nomeação dos representantes legais da empresa salvo a obrigação de nomear um Diretor Trabalhista ao qual o § 33 assegura igualdade de direitos mas afasta a sua nomeação nas sociedades em comandita por ações.

A discussão acerca da legitimidade do voto de qualidade do presidente do conselho de administração instaurou acerrado dissídio doutrinário na Alemanha onde alguns autores defendem uma interpretação restritiva dos respectivos dispositivos e outros divergem frontalmente deste entendimento como é o caso de Egon A. Peus (*Der aufsichtsrats vorsitzende*, Carl Heymanns Verlag KG, Colônia, 1983, pp. 236-251). Referido autor analisa tal polêmica sob a luz da finalidade, sistemática, evolução legislativa e confronto constitucional da Lei de 1976 e conclue, a meu ver convincentemente, pela inexistência de qualquer fator que recomende tal método hermenêutico na interpretação dos dispositivos que instituem o "voto de minerva" do presidente do conselho de administração, chegando inclusive a condená-lo em vista da controvérsia política que envolve a matéria desde o início do processo legislativo.

A par das vantagens decorrentes do voto de qualidade do presidente do conselho de administração, eleito em última análise pelos representantes dos titulares da empresa, vem, o § 32 ampliar ainda mais a superioridade destes, visto que o citado dispositivo confere competência exclusiva aos conselheiros por eles eleitos para deliberar a autorização dos representantes legais da empresa

em questões ligadas à eleição dos administradores, dissolução, incorporação e transformação de empresas coligadas também sujeitas à Lei de Cogestão e ainda, nas que versem sobre a celebração dos contratos previstos nos §§ 291/292 da Lei Acionária de 1965 com tais empresas, a sua continuação após dissolução e finalmente a transferência de seu patrimônio.

15. Pelo acima exposto fica evidenciado que não ocorre uma real paridade entre capital e trabalho em qualquer dos três regulamentos de cogestão supra vislumbrados e muito menos se cria a possibilidade que habilite os trabalhadores a interferirem nas decisões acerca do estatuto ou contrato social que regem as relações empresariais, o que confirma a anterior assertiva no sentido de que a participação dos empregados nos lucros ou no capital da empresa depende exclusivamente do quadro capitalístico. O confronto desta realidade com o princípio de que capital e trabalho são fatores de valor equivalente na estrutura empresarial, despertou na doutrina alemã a idéia de integrar normativamente os interesses do capital, do trabalho e da coletividade em um "Estatuto da Empresa" que, transcendendo a filosofia capitalista tradicionalmente arraigada nas normas do direito societário, pudesse ensejar tal equilíbrio. Esta matéria é sem dúvida muito delicada e extremamente complexa. Würdinger por exemplo considera a possibilidade de concretização deste pensamento uma questão ainda em aberto, seja por motivos políticos, seja em função da viabilidade técnico-estrutural sob o ângulo normativo (ob. cit., p. 16).

16. Enfocando finalmente o instituto da cogestão sob o prisma do fenômeno grupal cumpre novamente abordar cada um dos regulamentos acima em separado, dada a inexistência de critérios que se lhes apliquem uniformemente.

17. A Lei do Estatuto Fabril assegura, em seu § 76 item (4) aos trabalhadores de todos os estabelecimentos das empresas componentes de um grupo de subordinação o direito de participar na eleição dos representantes dos trabalhadores no conselho de administração da empresa dominante (ápice da pirâmide grupal) se esta for constituída sob a forma de sociedade anônima ou em comandita por ações.

Quando todavia a empresa controladora das demais do grupo revestir a forma jurídica de sociedade com responsabilidade limitada, de seguros privados ou de uma cooperativa de produção, depende a aplicabilidade do critério exposto no parágrafo acima, da sujeição destas entidades à lei em pauta. Uma vez que este enquadramento normativo apenas ocorre nestas entidades, segundo o anteriormente citado § 77a, quando estas empresas empregarem mais de quinhentos trabalhadores, hipótese na qual também são legalmente coagidas a constituírem o conselho de administração, são tacitamente excluídas todas aquelas que não preencherem a referida *fattispecie* legal.

18. Quanto às constelações grupais que envolvem empresas do setor da indústria mineira e metalúrgica se aplica a já referida "Holding-Nouvelle", ou seja, a Lei Complementar de Cogestão (Mitbestimmungsergänzungsgesetz) de 7.8.1956, que foi editada com o primordial escopo de evitar o contorno da legislação então vigente mediante a deslocação da administração grupal para uma *holding* que não se enquadrasse na hipótese de sujeição daquele regulamento.

Destarte, se a empresa dominante preencher os pressupostos da referida sujeição legal inoocorre, segundo o § 2.º da Lei de 1956, qualquer extensão dos direitos de cogestão aos trabalhadores das empresas subordinadas pois a *mens*

legis presume que os representantes dos empregados da empresa controladora também defendam o interesse dos trabalhadores das empresas subordinadas.

Quando, a *contrario sensu*, a empresa dominadora do grupo, constituída sob forma de sociedade anônima, com responsabilidade limitada ou agremiação de exploração mineral personalizada, não atender a tais pré-requisitos se lhes aplicam os respectivos dispositivos da Lei de 1956, quando uma das empresas convencionalmente subordinadas estiver enquadrada em seu âmbito de incidência. O mesmo ocorre, nos lindes do § 3.º, independentemente de enquadramento específico de qualquer das empresas do grupo, quando a finalidade empresarial — *Unternehmenszweck* — do Konzern se identificar setorialmente com a atividade da indústria mineira ou metalúrgica através da atuação conjunta de suas componentes ou dependentes. Nas duas hipóteses acima compor-se-á o conselho de administração da sociedade dominadora pelos §§ 5-13 da Lei de 1951 e, na eleição dos conselheiros representantes dos interesses dos empregados participarão mediatamente os trabalhadores das empresas assim agrupados, mediante a eleição dos respectivos delegados. O § 13 da Lei de 1956 prevê também para estes casos a nomeação compulsória do Diretor Trabalhista na empresa dominadora.

19. Por último resta cotejar a disciplina do agrupamento das empresas situadas nas raias de alcance do § 1.º da Lei de Cogestão de 1976.

Quando uma empresa sujeita a este regulamento for líder de um grupo de subordinação equivalem, segundo o § 5.º do mencionado diploma, os trabalhadores de todas as empresas subordinadas sediadas na Alemanha, os empregados da empresa dominadora. Na eleição dos representantes dos trabalhadores no conselho de administração — compulsoriamente constituível na empresa controladora — terão os empregados das empresas subordinadas um direito de voto imediato, ou seja, sem a interposição obrigatória de delegados. Ademais deverão ser observados, sem prejuízo das determinações acima, os demais regulamentos de cogestão aplicáveis às empresas subordinadas em razão de suas qualidades específicas.

Se o vértice da organização grupal consistir em várias empresas, sujeitas ao regulamento em pauta, serão os trabalhadores das respectivas empresas subordinadas atribuídos, pelo critério do parágrafo precedente, à correspondente empresa dominadora.

Se por outro lado a empresa dominadora estiver sediada no exterior ou revestir uma outra forma jurídica que não aquelas previstas no § 1.º da Lei de 1976 mas controlar empresas sediadas na Alemanha sobre quais incida esta lei e que por sua vez controlem outras empresas, então serão os trabalhadores destas últimas, por determinação do § 5.º item (3), atribuídos às suas respectivas controladoras imediatas, se lhes aplicando o mesmo critério dos parágrafos precedentes.

Quando, por derradeiro, a empresa líder de um grupo de subordinação for constituída sob a forma de uma sociedade em comandita por ações cujo sócio comanditado for uma empresa sujeita à Lei de Cogestão e cujo capital for majoritariamente detido pelos sócios comanditários, serão segundo o § 5.º item (2), os trabalhadores de todas as empresas agrupados atribuídos àquela empresa sócia comanditada da líder do grupo.