

Responsabilidade da Empresa Nas Relações de Trabalho: a Questão Salarial

Maurício Melo Dolabella

Resumo:

As atuais condições sociais e econômicas do Brasil têm levado empresários, acadêmicos, governo e a sociedade em geral a refletirem sobre o papel da empresa na sociedade. Alega-se que a empresa possui responsabilidades sociais que ultrapassam os objetivos de lucro para os acionistas e proprietários e, por consequência, a empresa deve prestar contas à sociedade de suas ações através de um Balanço Social. As empresas possuem responsabilidades junto aos seus trabalhadores, principalmente uma responsabilidade econômica que se origina nas relações de trabalho. Neste sentido, a empresa deve prestar contas aos trabalhadores para que eles ou seus representantes, possam avaliar, decidir e acompanhar os contratos salariais e de participação nos lucros ou resultados. Para sustentar estas afirmações, este artigo busca inicialmente precisar o conceito de responsabilidade empresarial (accountability). Em seguida, identifica alguns conceitos e categorias de análise dos estudos das relações de trabalho para, a partir daí, caracterizar as relações de trabalho no Brasil e os instrumentos legais que regulam os direitos de remuneração dos trabalhadores. Posteriormente, são apontadas algumas contribuições teóricas e metodológicas da contabilidade, principalmente a Demonstração do Valor Adicionado, que possam contribuir para assegurar que as informações contábeis possam ser efetivamente úteis ao processo de negociação coletiva. O artigo conclui apontando a necessidade da participação dos representantes de trabalhadores no processo de regulação contábil no Brasil, de forma a assegurar que a transparência contábil das empresas possa refletir as responsabilidades destas nas relações de trabalho

Área temática: Custos da Responsabilidade Social

RESPONSABILIDADE DA EMPRESA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A QUESTÃO SALARIAL

TRABALHO :280

Resumo: As atuais condições sociais e econômicas do Brasil têm levado empresários, acadêmicos, governo e a sociedade em geral a refletirem sobre o papel da empresa na sociedade. Alega-se que a empresa possui responsabilidades sociais que ultrapassam os objetivos de lucro para os acionistas e proprietários e, por consequência, a empresa deve prestar contas à sociedade de suas ações através de um *Balanço Social*. As empresas possuem responsabilidades junto aos seus trabalhadores, principalmente uma responsabilidade econômica que se origina nas relações de trabalho. Neste sentido, a empresa deve prestar contas aos trabalhadores para que eles ou seus representantes, possam avaliar, decidir e acompanhar os contratos salariais e de participação nos lucros ou resultados. Para sustentar estas afirmações, este artigo busca inicialmente precisar o conceito de responsabilidade empresarial (*accountability*). Em seguida, identifica alguns conceitos e categorias de análise dos estudos das relações de trabalho para, a partir daí, caracterizar as relações de trabalho no Brasil e os instrumentos legais que regulam os direitos de remuneração dos trabalhadores. Posteriormente, são apontadas algumas contribuições teóricas e metodológicas da contabilidade, principalmente a Demonstração do Valor Adicionado, que possam contribuir para assegurar que as informações contábeis possam ser efetivamente úteis ao processo de negociação coletiva. O artigo conclui apontando a necessidade da participação dos representantes de trabalhadores no processo de regulação contábil no Brasil, de forma a assegurar que a transparência contábil das empresas possa refletir as responsabilidades destas nas relações de trabalho.

Palavras-chave: responsabilidade empresarial, negociação coletiva, valor adicionado

Área temática: Custos da Responsabilidade Social

RESPONSABILIDADE DA EMPRESA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A QUESTÃO SALARIAL

Introdução

A sociedade brasileira vem passando por profundas transformações nos últimos anos. De um lado a globalização econômica e os avanços tecnológicos têm induzido às empresas a buscarem maior eficiência. Por outro, apesar da estabilização econômica promovida a partir de 1994, os salários da maioria dos trabalhadores brasileiros ainda permanecem em níveis muito baixos. A consequência tem sido uma deterioração piora das condições econômicas e sociais da sociedade brasileira, com aumento do desemprego e crescimento da violência social. Neste contexto, lideranças empresariais, organizações governamentais e supranacionais, bem como organizações civis (ONGs) têm apontado para a necessidade da empresa, enquanto organização social, assumir uma postura cidadã, ou seja, que além do objetivo de lucro, a empresa também deve assumir uma responsabilidade perante a sociedade na qual se insere e deve prestar contas de suas ações através da elaboração de um balanço (ou relatório) sobre os impactos sociais de suas ações.

O debate sobre a responsabilidade social das empresas e sobre o balanço social tem ressurgido e expandido em diferentes países. As discussões sobre o tema tiveram início principalmente nos Estados Unidos e países da Europa durante os anos sessenta. No Brasil, algumas iniciativas acadêmicas e empresariais foram realizados ao final dos anos setenta e início dos anos oitenta. Porém, pode-se afirmar que somente a partir dos anos noventa, principalmente a partir da segunda metade desta década, que o assunto passa a ter maior divulgação no Brasil e maior envolvimento por parte de entidades empresariais, governamentais e civis.

Considerando que os trabalhadores constituem um dos grupos de interesse que se relaciona com as empresas, algumas questões teóricas e institucionais sobre as características da responsabilidade da empresa nas relações de trabalho podem ser identificadas: Em que sentido pode-se dizer que a empresa é responsável perante a classe trabalhadora? Que tipo de instituições sociais existem para assegurar uma responsabilização da ação empresarial perante os trabalhadores? A empresa deve prestar contas de suas ações e em particular sobre o resultado econômico destas? Que tipo de informação daria condições aos representantes dos trabalhadores negociarem e avaliarem adequadamente a responsabilidade da empresa no que se refere à remuneração do trabalho?

Com o intuito de buscar algumas respostas a estas questões e contribuir para o debate da responsabilidade social das empresas e da democratização das relações de trabalho, este artigo tem o objetivo de investigar e clarear conceitos fundamentais que nos permitam explicar a origem e natureza da responsabilidade da empresa junto aos trabalhadores, tendo por referência a evolução institucional das relações de trabalho no Brasil. Uma vez identificada esta responsabilidade, esta pesquisa objetiva ainda identificar os elementos conceituais e metodológicos desenvolvidos pelo conhecimento contábil que permitem uma análise e avaliação dos contratos entre empresas e trabalhadores, principalmente os contratos decorrentes de negociações salariais e de participação nos lucros ou resultados.

A importância deste tema se deve à necessidade do país criar instituições sociais que incentivem a busca da eficiência econômica, fator de garantia de competitividade empresarial, mas também permitam uma melhoria dos padrões de distribuição de renda - justiça social - sem negar a indispensável garantia de liberdade dos agentes.

Este trabalho está dividido em três partes. Inicialmente, utilizando-se do referencial teórico da Teoria do Agenciamento (*agency theory*), explicita-se o conceito de responsabilidade da empresa e sua aplicação em alguns contextos sociais. Em seguida, a partir de conceitos e categorias de análise desenvolvidos nos estudos de relações de trabalho, será especificado o contexto das relações de trabalho na empresa e os mecanismos institucionais que buscam assegurar uma regulação dos conflitos destas relações. Ainda nesta segunda parte, será feita uma análise sucinta da evolução histórica das relações de trabalho no Brasil, destacando-se os institutos legais que asseguram ao trabalhador o direito à informação nas negociações de remuneração. Por último, serão apontadas contribuições teóricas e metodológicas desenvolvidas pelo conhecimento contábil e que podem ser úteis ao desenvolvimento de um processo de transparência de informações da empresa nas relações de trabalho. O trabalho conclui apontando a necessidade da participação dos representantes de trabalhadores no processo de regulação contábil no Brasil, de forma a assegurar que a transparência contábil das empresas possa refletir a responsabilidade destas nas relações de trabalho.

2. Responsabilidade da Empresa e *Accountability*

As características das instituições sociais, legais, econômicas e contábeis que limitam e condicionam a ação empresarial têm variado entre as sociedades capitalistas, principalmente em função das convicções profundamente enraizadas sobre a natureza da empresa na sociedade e do papel do Estado na economia. Estas convicções têm influenciado a forma pela qual a empresa deve ser governada, as prerrogativas daqueles que devem governá-la e as características dos instrumentos legais, contratuais e regulamentares que as empresas estabelecem com os agentes econômicos, governamentais e a sociedade em geral.

Nas últimas três décadas foram desenvolvidas diferentes interpretações teóricas sobre a natureza da empresa na sociedade e suas responsabilidades. Segundo algumas interpretações, a única responsabilidade da empresa, mais especificamente de sua administração, é devida aos proprietários e acionistas. Em contraste, outros argumentam que a empresa é responsável por suas ações junto a todos os agentes sociais com as quais ela se relaciona (empregados, clientes, fornecedores, comunidade em geral, etc.) e não apenas aos seus acionistas.

Com o intuito de evitar inconsistências teóricas na explicação da responsabilidade da empresa nas relações de trabalho, inicialmente faz-se necessário explicitar alguns conceitos que caracterizam as relações sociais, mais especificamente as relações da empresa com os agentes econômicos, e a importância da informação contábil nestas relações. Para isto será exposto alguns conceitos e elementos que, em diferentes campos do conhecimento humano (economia, sociologia, ciências políticas, contabilidade, etc), vem sendo desenvolvidos como uma abordagem teórica denominada de teoria do agenciamento (*agency theory*).

Nesta teoria, a responsabilização das relações sociais implica na relação entre duas ou mais partes onde uma, denominada de *agente*, age em nome e interesse da outra (*principal*) em particulares problemas de decisão. No caso da empresa existem diferentes tipos de relação principal-agente (acionistas-gerentes, governo-gerentes, credores-gerentes, gerentes-empregados, etc.).

Para assegurar que o agente aja de acordo com o contrato e tome decisões no interesse do principal, ou seja, seja responsável perante este, é necessário desenvolver mecanismos de monitoração e avaliação das ações executadas pelo agente. Surge assim a idéia da *accountability*, que na ausência de uma terminologia apropriada em língua portuguesa, preferimos manter o termo original.

Segundo Tricker (1983, p.32), ao citar o relatório do *The Corporate Policy Group* (Londres) coloca que:

“ a idéia fundamental de *Accountability* envolve uma obrigação de prestar contas pelas ações empreendidas. Representa um mecanismo de *feedback* por aqueles que têm responsabilidade por atividades. Duas partes estão envolvidas – uma com o direito de demandar a prestação de contas (*principal*), a outra com a obrigação de prestar contas (*agente*) ”.

Ainda segundo o mesmo autor, a responsabilidade da empresa e a necessidade de *accountability* dela decorrente não é uma ação discricionária da organização. Ela envolve direitos e deveres, não interesses e opiniões. Para um *principal* ser capaz de demandar o processo de *accountability*, pressupõe-se o potencial para o exercício do poder, seja este baseado em uma autoridade legítima ou no domínio de alguma outra sanção. *Accountability* deriva de relações específicas entre duas partes e, a sanção para exercer de volta o poder disponível pelo *principal* pode residir na lei ou em virtude das próprias características da relação estabelecida com o *agente*.

Existem diferentes contextos e relações sociais caracterizados por relações de *principal-agente* e que demandam *accountability*, tais como o contexto constitucional, o contexto da propriedade e os contextos específicos (Tricker, 1983), .

Contexto constitucional: representantes eleitos possuem responsabilidades a prestar a seu eleitorado, seja nas organizações políticas do Estado (executivo, legislativo) ou de entidades civis (clube, sindicatos). A autoridade da decisão deriva de um apropriado contexto constitucional (estatuto, lei, contrato social). Como exemplo, o poder do eleitorado reside na sanção última que este possui no processo eleitoral, nas assembléias ou nos referendos.

Contexto da propriedade: a responsabilidade em gerenciar ativos e obter desempenho destes recursos tem sido delegada pelos proprietários aos administradores. A relação entre os membros da diretoria de uma empresa e o conselho de administração é um bom exemplo. A autoridade derivada da propriedade é delegada para aqueles que são designados para exercer o gerenciamento sobre os ativos. Caso insatisfeitos, os proprietários pode sancionar com demissão a diretoria.

Contexto específico: existem um certo número de eventos que demandam *accountability* em função de relações específicas que se formam entre atores sociais. Na relação

empregador/empregado, o empregador pode legitimamente demandar do empregado um prestação de contas das ações executados e pode tomar decisões que sancionam o desempenho destes, tendo por base o contrato de trabalho ou a lei trabalhista. Nas relações credor/devedor, o devedor pode ter de prestar contas ao credor à medida que o contrato requer satisfação ao credor. Da mesma forma, na relação de fornecedor/consumidor, o fornecedor é responsável e, portanto, deve prestar contas ao consumidor sobre vários atos que permitem um desempenho satisfatório do produto ou serviço. Na relação entre agências reguladoras e empresas de serviços públicos, estas são responsabilizadas perante as primeiras que, por sua vez, possui o poder de sanção (multa, cassação da concessão). Porém na sua relação junto aos poderes do Estado, as agências reguladoras são agentes que devem prestar contas ao principal, no caso, aos poderes executivo e legislativo.

Portanto, a *accountability* envolve mais que um relatório sobre o que tem sido feito. Inclui a obrigação de atuar nos interesses de outro (*principal*) e de responder pelas consequências das ações. Muito se tem colocado ultimamente a respeito da responsabilidade social da empresa e a necessidade desta prestar contas à sociedade. Porém, faz-se necessário explicitar que tipo de responsabilidades a empresa tem e com qual (quais) agente(s) econômico(s). Só a partir daí é que se pode pensar nas características das informações que permitirão responsabilizar as empresas por suas ações.

Responsabilidade empresarial envolve uma obrigação da empresa em prestar contas a outra parte que, por sua vez, exerce o direito de demandar a prestação de contas em temas específicos que sustentam este direito. Portanto, é de fundamental importância diferenciar as relações sociais e econômicas e determinar a natureza e extensão de cada contrato. Um processo de prestações de contas à sociedade que não leve em consideração esta diferenciação, poderá não ser um efetivo processo de comunicação do cumprimento das responsabilidades da empresa (Tricker, 1983).

3. Relações de Trabalho

De uma maneira ampla, as relações de trabalho são “o conjunto de relações que se estabelecem ao nível da empresa, do setor da atividade econômica ou de toda economia entre os diferentes agentes de produção” (Melo, 1991, p. 47).

Estes agentes são os trabalhadores, os empregadores e o Estado. A forma, institucional ou não, que caracteriza as relações entre estes agentes estão relacionadas com as condições econômicas, políticas, sociais e culturais de cada sociedade.

As relações de trabalho, ao contrário de serem harmoniosas, são marcadas por conflitos entre os trabalhadores e empregadores, sendo que tais conflitos não são meras situações anormais ou marginais. A existência de conflitos é característica inerente às relações de trabalho, e sua origem se deve à existência de relações de autoridade entre os atores sociais envolvidos, relações estas que conferem graus diferenciados de força e poder para que cada um possa fazer valer seus interesses nas relações de trabalho.

A organização empresarial é um exemplo do espaço (físico-social) onde existem relações de trabalho e, portanto, onde se manifestam os conflitos de interesses, principalmente o conflito de interesses econômicos. De um lado se apresentam os empregadores que querem o maior rendimento pelo capital investido através da apropriação

da mais-valia (acumulação de capital) e, de outro, os trabalhadores, que ao venderem sua força de trabalho, têm interesse em receber melhores salários e obter melhores condições de trabalho, tanto físicas quanto mentais e biológicas. Neste sistema capitalista, os empregadores formam o grupo de atores sociais com maior poder, pois possuem os meios de produção e decisão e influenciam, de acordo com seus interesses, as regras de funcionamento das relações de trabalho. Além disto, este poder dos empregadores tem maior alcance quando os trabalhadores não têm consciência dos interesses comuns e não se organizam coletivamente pela luta destes. Entretanto, a partir do surgimento histórico de condições técnicas, sociais e políticas, os trabalhadores ganham maior poder nestas relações, principalmente quando se organizam em “grupos de interesse”, ou seja, unificam a defesa de seus interesses através da ação sindical (Dahrendorf, 1982).

Ao longo da história das sociedades identifica-se diferentes formas de organização do trabalho. A partir de meados do século de XIX consolida-se o sistema capitalista e fortalecem-se os sindicatos. Estes, através da mobilização coletiva, buscam fazer valer os interesses dos trabalhadores. Com o crescimento e exacerbação dos conflitos nas relações de trabalho, em diferentes países começa-se a formar instituições sociais e práticas organizacionais com o intuito de regular estes conflitos e, ao mesmo tempo, responsabilizar as empresas perante os seus trabalhadores.

3.1 Negociação Coletiva

Para se evitar que a manifestação dos conflitos nas relações de trabalho ocorresse de maneira “violenta” (greve ou *lock-outs*), as diferentes sociedades foram desenvolvendo práticas e procedimentos, internos ou externos às organizações, para regulação destes conflitos pois, a relação de trabalho, assim como outros tipos de relações sociais, é “uma relação dotada de um mínimo de continuidade, indicando não somente uma relação de poder, mas, também, uma relação de troca entre as partes” (Cella e Treu, 1991, p. 11).

Os processos de regulação podem ser institucionalizados ou não. Entende-se por regulações institucionalizadas,

“como sendo um conjunto de formas ou estruturas sociais estabelecidas pela lei e pelo costume, a institucionalização do conflito será, ao nível da instituição, a concepção e o reconhecimento do conflito como sendo inerente às relações de trabalho...” (Melo, 1985, p.169).

A regulação dos conflitos não gera uma solução para o conflito. Toda regulação é provisória e não elimina os conflitos existentes nas relações de trabalho, mas permite que estas relações aconteçam de forma regular, sem interrupção.

Para Pastore e Zilbertajn (1988), existem dois sistemas de regulação institucional de conflitos:

- a) sistema estatutário: que se caracteriza por ter as regras que regem as relações de trabalho regulamentadas através de legislação;

- b) sistema negocial: onde estas regras são resultantes de negociação direta entre as partes envolvidas, podendo o Estado interferir nos procedimentos a serem adotadas para esta negociação, mas sem interferir no resultado destas.

Segundo os mesmos autores, não se encontra no mundo industrializado países com sistema inteiramente estatutário ou negocial. O que se existe são países que adotam os dois sistemas de maneira complementar, privilegiando um sistema mais do que o outro.

A negociação coletiva é uma das categorias de negociação das sociedades modernas e, portanto, possui as características gerais desta forma de interação social. Segundo Zajdsznajder (1985, p. 4-5),

“a negociação apresenta-se como uma interação verbal, em que as partes principalmente propõem, contrapõem e argumentam. Certamente, não se resumem a fazer isto. Podem também protestar, ameaçar, prometer, etc. A realização de todas estas interações tem por objetivo a obtenção de um resultado que é o acordo: uma determinada proposição prática que recebe o assentimento de todas as partes envolvidas”.

A negociação coletiva é a negociação que tem o objetivo de permitir aos empregadores e trabalhadores chegarem a um acordo provisório quanto aos diferentes aspectos inerentes às relações de trabalho, aspectos estes sobre os quais estes atores sociais possuem conflitos de interesse, como por exemplo, salários, jornada de trabalho, etc.

“Enquanto instrumento paritário de elaboração de normas para regerem as condições de realização do trabalho, a negociação coletiva constitui-se em uma instituição com claras conotações políticas, implicando em relações de poder entre as partes envolvidas e emergindo como um parâmetro importante para avaliação da correlação de forças entre as duas partes que se contrapõem no desenvolvimento da produção... A negociação coletiva constitui-se no elemento nuclear do sistema de relações de trabalho, entendido enquanto a materialização político-institucional de um processo histórico de relação - conflito e negociação - entre capital e trabalho” (Silva, 1992, p.81).

Existem diferentes possibilidades pelas quais o fenômeno negociação pode ser analisado (Zajdsznajder, 1985), dentre elas, a perspectiva administrativa. Nesta perspectiva, a negociação é analisada enquanto um processo decisório. Para cada uma dos atores envolvidos, o problema da negociação é escolher entre as ações possíveis aquelas que, ao serem verbalmente expressas, buscam alterar ou dirigir o comportamento flexível da outra parte até o ponto de decisão, situado entre o máximo no qual as partes estão dispostas a obter e um mínimo que estão dispostas a aceitar. A decisão a ser tomada é aquela aceitável por ambos os atores sociais. Na negociação, existe um conjunto de processos decisórios conjugados entre os atores e no tempo para a “solução” de problemas. Cada ator social, tendo em vista seus interesses, procurará decidir sobre as ações alternativas que se apresentam verbalmente durante as negociações. Entretanto, suas decisões não dependem unicamente da satisfação de seus interesses, mas também dos interesses do ator alheio. Além disto, as decisões possuem um aspecto temporal pois, uma vez tomadas, elas

influenciarão as decisões subsequentes. Assim a “solução” é atingida através da flexibilização de posicionamentos (decisões) por parte dos atores durante a negociação.

Enquanto um processo decisório conjugado, a negociação coletiva requer que os atores envolvidos disponham de informações que os possibilitem conhecer os problemas que são objeto de negociação, avaliar cursos alternativos de ação para “solucioná-los” e verificar a implementação dos acordos firmados. A informação é um instrumento para se conhecer o objeto que está sendo negociado, razão de existência da negociação e, ao mesmo tempo, um elemento de poder para que os atores sociais possam fazer valer seus interesses nestas negociações. Além disto, para os trabalhadores, as informações da empresa constituem base pela qual estes podem avaliar o grau do cumprimento das responsabilidades assumidas nos contratos.

Portanto, para que haja uma efetiva negociação coletiva, qualquer que seja a concepção ideológica dos atores, faz-se necessária a existência de instrumentos institucionais que determinem os procedimentos e práticas do processo de negociação, em outras palavras, *as regras do jogo*. Dentre estes instrumentos, acredita-se que a transparência de informações contábeis tem um papel a desempenhar.

3.2 Regulação de Conflitos no Brasil

No Brasil, o processo de regulação dos conflitos pode ser caracterizado, até os anos oitenta, como sendo quase que exclusivamente estatutário. Esta característica inicia-se no Estado Novo. Através de instrumentos legais (Consolidação das Leis do Trabalho), buscou-se prever, evitar e mediar os conflitos trabalhistas e “solucionar” os conflitos não previstos através da Justiça do Trabalho. “Acreditava-se que, pela via da lei, trabalhadores e empregadores poderiam conviver civilizadamente em clima de harmonia” (Pastore & Zilbertajn, 1988, p.44).

Esta característica corporativa e intervencionista, prevista em lei, acabou por inibir a negociação direta entre os atores sociais. Trabalhadores e empregadores ao preverem as decisões judiciais, com base em jurisprudências, preferiam recorrer à justiça, através do dissídio, do que tentar resolver o conflito via negociação.

Tupinambá Neto (1993, p.109) critica este sistema, denominado por ele de jurisdicional, ao indagar que:

“a solução jurisdicional é considerada como um ponto de estrangulamento porque os estudiosos entendem que ela, como instrumento de intervencionismo estatal, inibe, quando não reprime mesmo, a expansão e o amadurecimento do movimento associativo sindical, tão útil e essencial à autodefesa dos grupos sociais e, por extensão, da sociedade em geral”.

A partir do final dos anos setenta algumas características do processo de regulação de conflitos no Brasil começam a mudar, principalmente pela ação de um *novo sindicalismo* (Antunes, 1991) nas regiões industriais de São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Rio Grande do Sul que, ao redefinir seus objetivos e renovar suas lideranças, busca a resolução dos conflitos via negociações, utilizando-se da greve como principal instrumento de força. A partir daí, há o fortalecimento do movimento sindical ao nível

interno das organizações empresariais através do estreito relacionamento que os sindicatos mantinham com os trabalhadores nas comissões de fábrica formais (CIPA's) ou informais. No ambiente externo à empresa, os sindicatos buscam a formação de centrais sindicais, fundando inicialmente a CUT (Central Única dos Trabalhadores) e a CGT (Confederação Geral dos Trabalhadores). Posteriormente, a Força Sindical e a Social Democracia Sindical.

Com a Constituição Federal de 1988, o processo de regulação institucional de conflitos modifica-se juridicamente, dentre outros aspectos, estabelecendo uma legislação mais abrangente do direito de greve, o fim da mediação pelo Ministério do Trabalho, a liberdade de organização sindical, o direito dado aos trabalhadores de manutenção permanente de conquistas obtidas através das convenções coletivas e a possibilidade de eleições de árbitros.

Entretanto, em decorrência da estrutura legal herdada da CLT, o sistema estatutário é o que prevalece. O Estado ainda se faz muito presente nas relações de trabalho, inibindo a existência constante do fenômeno negociação nesta relação social. Não existe no Brasil formas jurídicas de obrigar os atores sociais a negociarem, nem alguma forma de custos ou penalização para os atores sociais pela promoção do impasse. Os sindicatos, apesar de possuírem autonomia jurídica, não possuem ainda a liberdade de se organizarem nos locais de trabalho, espaço físico onde se verificam os conflitos.

Atualmente, no Brasil, existe uma disposição dos empresários e sindicatos de trabalhadores para modificar a estrutura jurídica, adotando-se uma que incentive a implementação de novas formas contratuais, dentre elas, o Contrato Coletivo de Trabalho, e formas mais flexíveis de remuneração, atreladas ao desempenho da empresa. Esta mudança exigirá tempo e, além disto,

“é preciso também que patrões e empregados estejam absolutamente concientizados de que a contratação coletiva exige confiabilidade, credibilidade e isso quer dizer, em síntese, respeito mútuo ao contratado. E confiabilidade se obtém com relações honestas, transparentes e equilibradas o bastante para solucionar os conflitos de interesse que sempre existirão... e, finalmente, nunca será demais afirmar que o estabelecimento de um sistema negocial jamais poderá subsistir sem que haja liberdade” (Ferreira, 1993, p.48).

3.3 Negociação de Salários e de Participação nos Lucros ou Resultados

A questão salarial sempre foi um dos principais fatores de conflito nas relações de trabalho e objeto constante de intervenção do Estado. Porém, com a estabilização do valor da moeda a níveis baixos, verifica-se um mudança de comportamento dos atores sociais envolvidos e da forma de intervenção do Estado.

A partir de 1994, o Governo Federal procurou com a edição das medidas provisórias 794/94 e 1079/95 regulamentar a forma de negociação, respectivamente, da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas e os critérios de reajuste e de aumentos reais de salário. Após diversas reedições, estas medidas provisórias foram

transformadas em lei: Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, e a Lei nº 10.192, de 14 de Fevereiro de 2001.

A participação dos trabalhadores nos lucros está prevista desde a Constituição Brasileira de 1946, constando também na Constituição brasileira de 1967. A atual Constituição (Brasil, 1988) determina que:

“Art. 7º: são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:...(XI) - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.”

Ao longo dos anos, existiram diferentes projetos de lei propondo a regulamentação deste dispositivo constitucional. A Medida Provisória nº 794/94 foi o primeiro instrumento legal regulamentando a matéria no Brasil. Atualmente a Lei nº 10.101/2000 em seu Art. 2º define, entre os aspectos, que:

“Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I – comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II – convenção ou acordo coletivo.

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quando à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I – índice de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II – programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente” (Brasil, 2000).

Por sua vez, a Lei nº 10.192 de 14/02/2001 que dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real, estabelece que:

“Art. 10 - Os salários e as demais condições referentes ao trabalho, continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da negociação coletiva.”

“Art. 13 – No acordo ou convenção e no dissídio, coletivos, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços.

§ Nas revisões salariais na data-base anual, serão deduzidas as antecipações concedidas no período anterior à revisão;

§ 2º Qualquer concessão de aumento salarial a título de produtividade deverá estar amparada em indicadores objetivos” (Brasil, 2001).

Estes institutos legais buscam incentivar a negociação coletiva, deixando para as partes a necessidade de se chegar aos acordos sobre os direitos econômicos dos trabalhadores quanto à remuneração. É assegurado aos trabalhadores o acesso às informações para negociação e controle do acordado. Porém, mesmo tendo sido definidos os parâmetros a serem utilizados nas negociações, dentre eles a produtividade, estes são bastante genéricos, pois não está prevista a forma como estes parâmetros serão identificados, mensurados e comunicados aos trabalhadores ou seus representantes.

Percebe-se uma intenção dos legisladores em buscar processos mais democráticos de melhoria salarial e distribuição de renda e, ao mesmo tempo, estabelecer mecanismos de responsabilização das ações empresariais junto aos trabalhadores. Porém, para que haja esta efetiva responsabilização da empresa, permitindo um “diálogo” entre os agentes econômicos, é necessário se estabelecer os critérios e informações que irão balizar as negociações salariais, a elaboração dos contratos, bem como a análise e avaliação das responsabilidades deles decorrentes.

4. Contabilidade

A Contabilidade é a ciência que tem por objeto de estudo o patrimônio de uma entidade. A contabilidade é classificada como uma ciência social aplicada, cujo propósito é atender as necessidades de informação de diferentes usuários (governo, investidores, instituições financeiras, trabalhadores, etc.) para que estes possam tomar decisões adequadas.

A contabilidade não possui uma teoria geral. Pelo contrário, existem diferentes paradigmas e teorias que buscam explicar e desenvolver a prática contábil, não havendo nem mesmo uma concordância dos pressupostos ontológicos sobre a realidade contábil. Não é objetivo deste trabalho analisar os fundamentos das diferentes teorias contábeis. Porém, com a finalidade de estudar o papel da informação contábil nas relações de trabalho duas abordagens podem ser destacadas: o enfoque da teoria do agenciamento e o enfoque da teoria da comunicação.

Conforme já colocado, a teoria do agenciamento visa estudar as relações contratuais da empresa com outros agentes econômicos. Segundo o professor Eliseu Martins (Martins, 1992, p.66)

“uma das mais fortes características da Contabilidade e de seu Profissional é a de estar presente nas mensurações de desempenho, nos controles e nas avaliações decorrentes destes contratos. Daí sempre presente, no seu trabalho, a característica de ser demandado por interesses opostos, de estar com intermediário entre as pontas do contrato e ser responsável pela medição do efetivamente realizado, o que leva a um papel importante na avaliação de desempenho e no controle exercitado por contratantes e contratados.”

Nesta abordagem teórica, pode-se perceber a importância que a contabilidade tem para o aprimoramento das relações de trabalho, tanto no processo de estruturar a relação entre os agentes econômicos mediante um contrato que assegure a melhoria da remuneração econômica, como também, no controle e avaliação das ações da empresa no cumprimento de suas responsabilidades perante os trabalhadores.

Entretanto, apesar desta teoria fornecer explicações e conceitos úteis ao desenvolvimento de informações contábeis nas relações contratuais da empresa esta, por si só, não é capaz de explicar como desenvolver um sistema de informação contábil que possa ser útil à elaboração, ao controle e ao acompanhamento de contratos.

Neste sentido, acredita-se que a abordagem da teoria da comunicação (*decision oriented approach*) tem suas contribuições. Nesta abordagem a contabilidade é definida,

“como o método de identificar, mensurar e comunicar informação econômica e financeira a fim de permitir decisões e julgamentos adequados por parte dos usuários da informação. Este processo de comunicação implica o reconhecimento dos tipos de informação necessária para cada principal usuário da informação contábil e a avaliação da habilidade dos usuários em interpretar a informação adequadamente” (Iudícibus, 1989, p.24).

Independentemente do usuário, para se obter eficácia no processo de transparência de informações, pode-se o seguinte raciocínio metodológico dedutivo, cujos passos são:

- a) identificação do grupo de usuários para o qual os relatórios contábeis são dirigidos;
- b) identificação dos tipos de decisões para os quais espera-se que os relatórios sejam úteis;
- c) especificação dos objetivos dos grupos usuários e a definição de um modelo de decisão contendo os eventos futuros relevantes que possam alterar os objetivos especificados;
- d) especificação dos vários tipos de informação que podem ser relatados para os usuários;
- e) seleção de um modelo de relatório “ótimo”, estimando qual o tipo de informação tem maior valor para o propósito da decisão (líquido dos custos de fornecimento/obtenção da informação), quando tomado em conjunto com o modelo de decisão estabelecido;
- f) um controle ou *feedback* do método de evidenciação, no qual os resultados atuais são reportados aos tomadores de decisão de forma que estes possam avaliar a eficácia do modelo de decisão e de informação desenvolvido e corrigi-lo quando necessário.

Owen e Lloyd (1985, p.332), ao citarem Moore e outros (1979), colocam a validade deste metodologia para os trabalhadores:

“... olhem para o uso da informação não para a aquisição de mais (informações), quando se analisa como ganhar maior influência dentro da empresa. ... a informação é um meio para um fim, e só faz sentido neste contexto; ela deve ser utilizada dentro de uma estratégia”.

Assim, percebe-se que o estudo das informações contábeis para os trabalhadores é um exemplo particular para o estudo da contabilidade no processo decisório de agentes econômicos (Cooper, Essex, 1977).

4.1 Produtividade e Demonstrações do Valor Adicionado

Entre os diferentes interesses dos trabalhadores na empresa, a remuneração econômica pode ser considerado como sendo o principal. Conforme já colocado, os trabalhadores podem, através de acordos ou convenção coletivas, demandar aumentos salariais tendo por base a produtividade da empresa. Porém, para o desenvolvimento de informações contábeis algumas questões se colocam: Como definir e identificar a produtividade da empresa? Como esta pode ser mensurada e comunicada? Estas questões são importantes pois, “não pode haver uma melhoria nas relações profissionais (relações de trabalho), nem uma justa correspondência entre a produtividade, as remunerações e às participações nos resultados sem um bom sistema de mensuração” (Prokopenko, 1990, p. 25-26).

A produtividade tem sido considerada como sendo a relação entre o valor da produção da empresa e os insumos necessários para obtê-la. Diversos são os fatores que aumentam a produtividade de uma empresa. A produtividade pode aumentar pela introdução de novas tecnologias e capitais; pelo aumento dos preços dos produtos vendidos, dependendo da posição de poder da empresa dentro da estrutura de seu mercado; pela diminuição dos custos de materiais e serviços adquiridos ou por um menor tempo de trabalho produtivo necessário para realizar um determinado nível de produção. Portanto, não se pode atribuir isoladamente o aumento da produtividade a apenas alguns destes fatores acima, e por isto, não é possível se dividir, em níveis teoricamente corretos, a produtividade do capital da produtividade do trabalho.

A produtividade pode ser calculada em termos absolutos, pela relação entre a produção e os insumos, ou em termos relativos, ou seja, através da evolução desta ao longo do tempo. Entre as formas usuais de medida de produtividade pode-se destacar (Moreira, 1991):

- a) produtividade parcial: quando se considera apenas um dos insumos utilizados, podendo-se ter a produtividade de mão-de-obra, do capital, da energia, das matérias-primas, etc. Não há dúvida que, de longo a produtividade de mão-de-obra é a mais amplamente utilizada...”
- b) produtividade total dos fatores (PTF) – é a designação utilizada quando são considerados simultaneamente os insumos capital e mão-de-obra, que são somados de acordo com certas regras para dar um medida única dos insumos ... relata uma medida de produção à uma medida combinada de capital e trabalho. “

O cálculo da Produtividade Total dos Fatores (PTF) pode ser representado da seguinte forma:

$$PTF = 100 \times Q_t / (w_o L_t + r_o K_t) \text{ onde}$$

Q_t = medida da produção no período t

w_o - salário por unidade de mão-de-obra no período base

L_t - unidades de mão-de-obra no período considerado t

r_0 - taxa de retorno do capital no período base

K_t – quantidade do capital no período considerado t

Em ambos os casos, produtividade parcial e produtividade total dos fatores, a mensuração da produção (Q_t) é obtida pelo valor adicionado obtido pela empresa no período, podendo este valor ser calculado e evidenciado pela Demonstração do Valor Adicionado (ou Valor Agregado).

O valor adicionado é o montante da renda criada pela empresa em um período e que é distribuído entre os trabalhadores, governo e fornecedores de capital (acionistas e bancos). Representa o valor que a empresa, através dos “esforços” do trabalho e do capital, adicionou aos bens e serviços que ela adquiriu de terceiros.

Conforme coloca Suojanen (1954, s.r),

“ o método do valor adicionado é baseado no conceito econômico de renda e, conseqüentemente, enfatiza a produção como a medida de desempenho social da empresa. A utilização do conceito de valor adicionado (na contabilidade) visa mensurar o valor total da produção da empresa, diminuído dos recursos de terceiros consumidos e, sua distribuição entre os participantes que, direta ou indiretamente, contribuíram para gerá-lo”.

Assim os esforços produtivos empreendidos pelos trabalhadores na busca de redução de desperdícios ou de aumento da produção se refletem no aumento do valor agregado e, conseqüentemente, em aumento da produtividade da empresa. Cabe aos sindicatos e trabalhadores acompanharem a evolução da produtividade da empresa e demandar que parte destes ganhos de produtividade sejam distribuídos na forma de salários e/ou participações. Assim, ao longo do tempo, a evidenciação da Demonstração do Valor Adicionado poderá permitir aos trabalhadores acompanharem o cumprimento dos contratos estabelecidos.

A elaboração da Demonstração do Valor Adicionado permite aos trabalhadores e sindicatos analisarem a remuneração dos trabalhadores da empresa em comparação à remuneração do capital. Dependendo da necessidade, a transparência do montante distribuído para remunerar o trabalho pode ser efetuada demonstrando-se a parcela destinada à administração da empresa e a parcela destinada aos empregados que não fazem parte da direção.

Além de instrumento de tomada de decisão, a Demonstração do Valor Adicionado também pode ser utilizada como fator de motivação dos trabalhadores. Segundo Morley (1979, p. 620), “quando completamente informados sobre o valor adicionado, eles deveriam estar mais motivados para trabalhar, serem mais cooperativos e mais identificados com seu trabalho”.

Dickson (1979, p.53), por sua vez, condiciona este aspecto comportamental ao colocar que:

“...a motivação das pessoas para contribuir no processo de criação de valor adicionado repousa no contrato introduzido para dividir os

ganhos alcançados... O contrato de valor adicionado consegue, a princípio, uma concordância mútua na divisão, de forma que todos (trabalhadores e administradores) estão cientes de como os ganhos serão divididos, para quem e quando”.

A partir do exposto, verifica-se que a contabilidade tem um importante papel a desempenhar nas relações de trabalho. Através das demonstrações contábeis, principalmente pela Demonstração do Valor Adicionado, os trabalhadores podem obter subsídios metodológicos e de informação que lhes auxiliem na elaboração, controle e avaliação das responsabilidades da empresa, principalmente no que se refere a questão econômica.

5. Conclusão

O avanço do processo democrático no Brasil requer mudanças nos processos de regulação dos conflitos trabalhistas. A intervenção do Estado nas relações de trabalho tem se tornado um fator inibidor para que patrões e trabalhadores possam, dentro de algumas condições preestabelecidas, negociar os diferentes fatores inerentes às relações de trabalho, dentre estes a remuneração econômica dos trabalhadores, seja pela via da participação nos lucros ou resultados da empresa, seja através de aumentos reais de salários.

Ao contrário de legislações anteriores, a Lei nº 10.101/2000 e a Lei nº 10.192/2001 abrem a possibilidade de negociação entre empresários e trabalhadores. Entretanto, os critérios indicados, dentre eles a produtividade, são extremamente vagos, não estando definida a forma pela qual estes serão mensurados e comunicados. Este fato pode prejudicar o processo de responsabilização dos empresários perante os trabalhadores.

Neste sentido, acreditamos que a ciência contábil tenha contribuições teóricas e metodológicas para atender às necessidades de informação dos trabalhadores e sindicatos no processo de negociação da distribuição dos ganhos de produtividade das empresas. Além disto, as informações contábeis permitem uma avaliação e acompanhamento dos acordos firmados. Para estas finalidades, a Demonstração do Valor Adicionado se apresenta como um adequado modelo de informação.

Deve ser destacado que a implementação destes institutos jurídicos demandará mudanças de atitudes dos agentes envolvidos no processo de transparência das informações: os empresários, que tornarão mais transparentes os resultados de suas empresas; os contadores, que serão responsáveis pela publicação dos demonstrativos contábeis; os auditores, que deverão dar pareceres sobre essas demonstrações e os trabalhadores e sindicatos, que serão os usuários das informações, juntamente com os empresários.

Provavelmente haverá divergências sobre as informações contábeis a serem evidenciadas. Espera-se que na elaboração dos padrões contábeis que guiam o processo de transparência das informações das empresas no Brasil, também sejam levados em consideração os interesses dos trabalhadores para fins de negociação de contratos salariais. Neste contexto o problema passa a ser outro: como constituir um processo de regulação contábil que seja responsável perante aqueles que usam a informação contábil?

Acredita-se que a necessidade de obter consenso dentro e entre os órgãos de regulação contábil e, mais genericamente, na sociedade como um todo, é uma razão para se considerar a definição dos padrões contábeis como sendo uma decisão política (Bromwich, Hopwood, 1983). Por isto, acreditamos que um comitê de regulação contábil, nos moldes propostos pelo Prof. Eliseu Martins (IOB, 1990), com representantes de diferentes agentes econômicos, incluindo os sindicatos de trabalhadores, possa tornar público e democrático a elaboração dos padrões e normas contábeis no Brasil e, desta forma, assegurar uma efetiva responsabilização das empresas perante os trabalhadores.

Bibliografia

- ANTUNES, Ricardo. *O novo sindicalismo*. São Paulo: Editora Brasil Urgente, 1991.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Congresso Nacional, 1988.
- BRASIL. Lei 10.101. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas e dá outras providências. 19 de Dezembro de 2000. *Diário Oficial da União*, Brasília, 20 dez., 2000, p. 058, Col. 2. Disponível na Internet <<http://www.senado.gov.br>>. Acesso em 17 de junho de 2002.
- BRASIL. Lei 10.192. Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências. 14 de Fevereiro de 2001. *Diário Oficial da União*, Brasília, 16 fev., 2001, p. 00002, Col. 2. Disponível na Internet <<http://www.senado.gov.br>>. Acesso em 17 de junho de 2002.
- BROMWICH, Michael and HOPWOOD, Anthony. *Accounting standards setting – an international perspective*. London: Pitman Books, 1983.
- CELLA, Gian P, TREU, Tiziano. Relações industriais: temas e problemas. *Negociação e Contrato Coletivo de Trabalho*. São Paulo: Editora Brasil Urgente, p.11-30, 1991.
- COOPER, D., ESSEX, S. Accounting information and employee decision making. *Accounting, Organizations and Society*. London: vol. 2, nº 3, pp. 201-217, 1977.
- DAHRENDORF, R. *Classes e conflito de classes na sociedade industrial*. Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 1982.
- DICKINSON, J.A. Adding value can be fun... *Management Accounting*. London: 1979.
- FERREIRA, Olga P. *Contrato coletivo de trabalho - informação inicial*. São Paulo: Editora STS Publicações e Serviços Ltda, 1993.
- IOB (Informações Objetivas) - Conflitos entre Princípios e Práticas Fiscais (1ª parte)- *Botim IOB - Temática Contábil*, nº 11, 1990.
- IOB (Informações Objetivas) - Conflitos entre Princípios e Práticas Fiscais (2ª parte)- *Botim IOB - Temática Contábil*, nº 12, 1990.
- IUDÍCIBUS, Sérgio. *Teoria da contabilidade*. São Paulo: Ed. Atlas, 1989.
- MARTINS, Eliseu. O papel da profissão na regulação dos mercados. *Revista Brasileira de Contabilidade*. Rio de Janeiro, n.21, v. 80, p.64-69, 1992.

MAUNDERS, K.T, FOLEY, B.J. *Accounting information disclosure and collective bargaining*. London: the Macmillam Press Ltd, 1977.

MAUNDERS, K.T., FOLEY, B.J. Accounting information, employees and collective bargaining. *Journal of Business Finance & Accounting*. England: n.1, vol.1, pp.109-127, 1974.

MELO, Marlene. C.O.L. A participação como processo não institucionalizado de regulação de conflitos. In FLEURY, Maria T.L. & FISCHER, Rosa M *Processo e relações de trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 1985.

MELO, Marlene. C.O.L.. *Estratégias do trabalhador informático*. Belo Horizonte, 1991. Faculdade de Ciências Econômicas, UFMG (Tese de Professor Titular).

MOORE, R., GOLD, M., LEVIE, H *The shop stewards guide to the use of company information*. Spokesman, 1979.

MOREIRA, Daniel. *Medida de produtividade na empresa moderna*. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1991.

MORLEY, Michael. The value added statement in Britain. *The Accounting Review*. Vol. 54, n.3, July, 1979.

OWEN, David. LLOYD, Anthony. The use of financial information by trade unions negotiators in plant level collective bargaining. *Accounting, Organizations and Society* Vol. 10, n. 3, p.329-350, 1985.

PASTORE, Hélio & ZILBERTAJN, Décio. *Administração do conflito trabalhista no Brasil*. São Paulo: Instituto de Pesquisas Econômicas/USP, 1988.

PROKOPENKO, J. *Gérer la productivité - manuel pratique*. Genève: Bureau International du Travail, 1990.

SILVA, Roque A. A negociação coletiva no Brasil e o sistema de relações de trabalho. *Outras Falas ... em negociação coletiva*. Belo Horizonte: Escola Sindical 7 de Outubro, n.1, p.13-40, 1992.

SUOJANEN, W.W. Accounting theory and the large corporation *The Accounting Review*. Wisconsin: 1954.

TRICKER, R. I. Corporate responsibility, institutional governance and the roles of accounting standards. In BROMWICH, Michael and HOPWOOD, Anthony. *Accounting standards setting – an international perspective*. London: Pitman Books, p. 27-p.42, 1983.

TUPINAMBÁ NETO, Hermes A. *A solução jurisdicional dos conflitos coletivos no direito comparado - uma revisão crítica*. São Paulo. Editora LTr. Ltda, 1993.

ZAJDSZNAJDER, Luciano. *Teoria e prática de negociação*. Rio de Janeiro: José Olympio Editores, 1985.