

---

# **PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E/OU RESULTADOS DAS EMPRESAS: O CASO DOS SINDICATOS DOS METALÚRGICOS DA REGIÃO METROPOLITANA DE SALVADOR/BA**

---

***EMPLOYEE PARTICIPATION IN PROFITS AND ENTERPRISE RESULTS: THE CASE OF METALWORKERS' UNIONS IN THE METROPOLITAN REGION OF SALVADOR/BA***

---

***Isac Pimentel Guimarães***

*Graduado em Ciências Contábeis – Universidade Federal da Universidade da Bahia (UFBA);  
Graduando em Pedagogia da Universidade do Estado da Bahia (UNEB);  
Mestrando em Educação pela Universidade Federal da Bahia (UFBA).  
E-mail: [isac\\_guimaraes@hotmail.com](mailto:isac_guimaraes@hotmail.com)*

***Sonia Maria da Silva Gomes***

*Mestrado em Controladoria e Contabilidade pela FEA/USP (Universidade de São Paulo);  
Doutorado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC);  
Professora do Programa de Mestrado em Contabilidade da Universidade Federal da Bahia (UFBA).  
E-mail: [songomes@ufba.br](mailto:songomes@ufba.br)*

*Recebido: 11/08/2009 2ª versão: 13/05/2010  
Aprovado: 24/05/2010 Publicado: 18/08/2010*

## **RESUMO**

---

O presente trabalho busca demonstrar a forma e as informações utilizadas pelos Sindicatos dos Metalúrgicos da Região Metropolitana de Salvador, no Programa de Participação dos Trabalhadores nos Lucros e/ou Resultados das Empresas (PLR), bem como analisa o uso das informações contábeis nas negociações trabalhistas. Com efeito, foi realizada uma pesquisa empírica, utilizando o questionário como técnica de coleta de dados com os Sindicatos dos Metalúrgicos das cidades de Camaçari, Candeias, Dias D'Ávila, Salvador, Simões Filho e Lauro de Freitas. Constatou-se que a maior parte das negociações coletivas são determinadas pela Participação nos Resultados, ao invés da Participação nos Lucros e que a base de cálculo é o Lucro Bruto Operacional divulgado anualmente na Demonstração de Resultados do Exercício da Empresa, atrelada à forte presença de metas condicionantes – produtividade e absenteísmo. Já no que se diz respeito à utilização das informações contábeis, percebe-se que 50% dos sindicatos utilizam as informações contidas nas Demonstrações e que quase nunca se faz uma análise da situação econômica da empresa em que se vai negociar a PLR, embora recebam, freqüentemente, o Balanço Social.

**Palavras-chave:** Informação Contábil; Participação nos Lucros e/ou Resultados; Sindicalismo.

## **ABSTRACT**

---

*This study attempts to show the manner and information used by the Metalworkers' Unions in the Metropolitan Region of Salvador, the Program of Employee Participation in Profits and Enterprise Results (PLR) and examines the use of accounting information in labor negotiations. This empirical research has been conducted using the questionnaire as a technique for data collection with the Metalworkers' Unions of the cities of Camaçari, Candeias, Dias D'Avila, El Salvador, Simões Filho and Lauro de Freitas, which found out that most collective bargaining is determined by participation in the results, instead of participation in profits, besides the Gross Operating Profit disclosed annually is tax base to the income statement for the year of the Company, linked with strong presence of targets conditions - productivity and absenteeism. About the use of accounting information, we found out that 50% of the unions use the information contained in the financial statements and almost never analyzes the company economic situation when negotiates the PLR, while received, often, the Social Report.*

**Keywords:** *Accounting Information; Employee Participation in Profits and Enterprise Result; Unionism.*

## **1. INTRODUÇÃO**

O impacto diferenciado da globalização tem alterado as relações capital-trabalho e, por sua vez, exigido um compromisso maior de solidariedade entre empregados e empregadores na dinâmica do trabalho. Assim, a negociação dos interesses desses atores sociais merece destaque no contexto das novas regras do jogo de trabalho. Os sindicatos e negociações coletivas caracterizam-se como por excelência em um debate que busca enfrentar a difícil questão do lugar dos trabalhadores nos novos contextos organizacionais. Os sindicatos devem ser livres para que possam ser legítimos e representativos e devem ser autônomos para que possam defender os interesses de seus representados de maneira independente.

Sendo assim, é pertinente questionar o perfil e o cenário das negociações dos Sindicatos dos Metalúrgicos da Região Metropolitana de Salvador (RMS): Com base em que se determina a PLR? Nos Lucros ou nos Resultados? Ou existe um valor arbitrário determinado pela empresa? A PLR é prioridade na agenda sindical? Qual sua base de cálculo? Os sindicatos utilizam as informações contábeis como instrumento orientador nas negociações trabalhistas?

É nesse contexto que surge o propósito de se ilustrar as abordagens ligadas aos Sindicatos dos Metalúrgicos, bem como analisar a atuação da representação sindical no processo de negociação de PLR, sem perder de vista a utilização das informações contábeis com o objetivo de visualizar o desempenho da organização e traçar planejamentos estratégicos.

Desta forma, convém ressaltar a importância social desse estudo, pois atualmente a classe dos Sindicatos dos Metalúrgicos vem adquirindo grande poder de mobilização, junto aos trabalhadores, no programa de PLR. Esse programa ganha força em meados de 1990, em função da política de combate a inflação brasileira, baseada no aprofundamento da abertura da economia e no barateamento das importações. Essas medidas trouxeram impactos sobre as empresas, forçando-as a reduzir os custos e a aumentar a produtividade.

A PLR, desde a sua regulamentação em 1994, quando foi editada a primeira Medida Provisória, até sua transformação definitiva em lei, no ano 2000, vem ganhando notório destaque na agenda das negociações coletivas. De acordo com a Legislação recente, ela é regulamentada como instrumento de integração entre capital-trabalho, e como incentivo à produtividade. Por outro lado, na concepção dos trabalhadores, constitui uma possibilidade de ampliar suas participações no processo de reestruturação produtiva, além de abrir oportunidade para se discutir a organização dos trabalhadores no local de trabalho.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 O sindicalismo no Brasil

O início do movimento sindical ou operário brasileiro foi influenciado pelos imigrantes europeus, principalmente, os italianos. Assim, surge no começo do século o anarco-sindicalismo. Nesta época, os trabalhadores se organizavam livremente para lutar pela melhoria das condições de vida e trabalho, por uma sociedade sem classes, opressão e exploração. Pelo fato deste sindicalismo não ser atrelado ao Estado era chamado de “libertário”.

Apesar do movimento operário ter sido duramente oprimido desde o seu início, na implantação da industrialização, até a década de 1920, possibilitou grande avanço das lutas operárias, tais como a jornada de oito horas de trabalho, (quando o período de trabalho começava, geralmente às 6 horas até às 19 horas com uma hora de almoço), e diversas conquistas sociais.

Situada a Revolução de 1930 como manifestação ao nível da sociedade brasileira, de um processo mais amplo de rearticulação e desenvolvimento do capitalismo internacional e explicitando o papel do Estado, que, em consequência da “imaturidade” demonstrada pelas novas classes sociais, se percebeu a contingência de desenvolver práticas políticas que proporcionassem a criação de capitais e o estabelecimento do controle das forças produtivas. Contudo, pode-se observar o verdadeiro sentido da legislação trabalhista e sindical e da “política de paz social”, preconizada enfaticamente a partir de 1930 (MELO NETO, 2003).

O controle da organização sindical por parte do Estado transformava o sindicato em um órgão de cooperação, impedindo com isso, ao mesmo tempo, que os trabalhadores atingissem através dele a compreensão do processo produtivo em sua totalidade, o que lhes conferiria condições para identificar dominação ao nível das relações trabalho e estabelecer uma postura diante da ordem econômica industrial capitalista.

A análise da política sindical, no Estado Novo, revela que o pretense avanço da classe operária na prática limitou-se a uma mera ilusão cultivada pelo governo getulista. Contudo, Getúlio procurava minimizar e/ou obscurecer a validade da luta encetada pelos operários, apresentava-se a legislação trabalhista como uma doação do “Estado Nacional” e não como uma conquista efetiva da classe operária. Com isso, a legislação trabalhista surge para atender aos movimentos reivindicativos dos sindicatos operários, enquanto a legislação sindical se pautava num controle por parte do Estado (BERNARDO, 1982).

O período de 1945 a 1964 caracterizou o movimento sindical populista, o qual assumiu as grandes bandeiras nacionais, deixando de lado as reivindicações populares e transformando-se em base social e eleitoral para o governo populista. Em dezembro de 1959, houve uma greve geral realizada em São Paulo, com a participação do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo, contra a carestia, sob o comando do Partido Comunista do Brasil (PCB).

Este tipo de mobilização nacionalista era uma das características do sindicalismo populista. Entretanto, as principais bandeiras de luta dos trabalhadores estavam voltadas para a conquista do salário família e do abono de natal, ou seja, o décimo terceiro salário. Assim, esse foi um período marcado por importantes mudanças nas áreas econômicas, políticas e sociais, fundamentalmente pela implantação do setor pesado da indústria e de grandes empresas multinacionais, sendo esse processo liderado pela indústria automobilística.

A partir do golpe militar de 1964, bem como nos anos que se seguiram de ditadura militar, o movimento sindical sofreu a mais intensa e profunda repressão. Esse processo se deu através de três mecanismos: a repressão às greves e às lideranças; intervenções seletivas dos sindicatos atuantes; e o controle estatal dos reajustes salariais e das negociações coletivas. Os sindicatos o papel de representar interesses políticos mais gerais. Assim, terminaram-se as discussões políticas e a participação democrática de base.

Na verdade, o movimento sindical funcionou, durante o período de ditadura militar, como sindicalismo de Estado. Isto por que toda vida interna dos sindicatos oficiais era rigidamente controlada. O Ministério do Trabalho controlava de forma minuciosa as eleições da diretoria sindical, bem como suas receitas e despesas. Os salários e as condições de trabalho eram objetos de decretos governamentais, ou pela ação arbitrária da Justiça do Trabalho.

No período de 1990 os sindicatos participam, também, dos movimentos sociais, como: reforma agrária, eleição direta para presidente da república, criação do estatuto da criança e adolescente, *impeachment* do presidente Fernando Collor de Mello, além participar de Câmara Setorial (reunia governo, empresários e trabalhadores), dentre outros.

Com a abertura da economia, promovida pelo presidente Collor - em 1990, as empresas brasileiras se viram obrigadas a competirem com produtos importados - preços mais baixos e qualidade superior. Assim, os trabalhadores e os sindicatos se vêem diante de um novo cenário. Não enfrentam apenas o desemprego, mas também o desaparecimento de postos de trabalho, pois as empresas precisam produzir mais com um custo menor e resulta em muitos trabalhadores sem nenhuma perspectiva de voltar a trabalhar. Este fenômeno tem atingido tanto os países desenvolvidos como os países emergentes, como o Brasil. O sindicalismo, portanto, está em crise. Assim, a crise no sindicalismo pode de ser chamado desemprego estrutural.

Com relação à estrutura sindical, no texto da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, artigo 8º, existe normas que certamente mantêm entraves de longa história ao desenvolvimento das relações capital-trabalho. Contudo, ficou consolidado o monopólio de representação e negociação dos sindicatos de primeira instância, organizados por categoria. Isso simplesmente tirou dos trabalhadores e dos empregadores o direito de liberdade sindical, ou seja, o direito de se formarem e se agregarem a sindicatos de sua livre e plena autonomia de escolha. Contudo, o artigo 8º da Constituição Federal de 1988 garante uma base normativa dos interesses corporativista dos sindicalistas, obstruindo o exercício de liberdade sindical dos trabalhadores e empregadores e, hoje, é inibidor de uma melhoria sustentável de qualidade da negociação coletiva no Brasil a qual, mais que nunca, se faz necessária em virtude da diversificação e ampliação dos temas de negociação (WALD; MARTINS, 2003).

Por sua vez, Dowbor, Ianni e Resende (2002) retrata que as premissas do avanço tecnológico e do processo de globalização, na atualidade, requerem a definição de novos conceitos sobre as modalidades de trabalho encontrada nas sociedades e de novas formas de paradigmas que expliquem as inter-relações entre os fatores determinantes da divisão nacional e internacional do trabalho.

## **2.2 Movimentos sociais e ação coletiva na região metropolitana de Salvador**

O desenvolvimento do capitalismo conhecido pela sociedade brasileira no após-1930, conviveu com a emergência, na RMS, de novas formas de participação social e política de setores das classes populares e urbanas, isso demonstra o objetivo da vontade não só dos Estados (e grupos dominantes), mas também atores dotados de percepção própria de tal situação e de seus interesses, pois esta percepção foi útil para projetar formas organizadas de ação coletiva que se expressaram através de movimentos sociais, cuja eficácia tem relação com seus resultados práticos imediatos, mas também

com o desenvolvimento de uma nova força social e política na vida da sociedade. As contradições geradas pelo capitalismo ante as novas e sempre crescentes necessidades postas à reprodução da força de trabalho têm natureza essencial para explicar a emergência dos movimentos sociais e urbanos (MOISÉS et al, 1985).

Para Braga (1994), à luta por melhores salários e condições de trabalho é associada à luta pelo espaço de moradia na RMS, pelo direito de ter acesso à cidade. Para os trabalhadores, os construtores da cidade, sua inserção nela só ocorre como resultado de árduas conquistas. A sociedade reconhece o indivíduo quando esse se integra nas relações sociais regidas pela lógica do capital, a luta para ser reconhecido morador assume um caráter complementar podendo ser considerado como uma luta política pela construção da identidade e da cidadania.

Juntos pelo movimento da anistia, pelo fim do bipartidarismo e pelas Diretas Já, que foram movimentos de amplitude e de caráter nacional, organizaram movimentos de contestação mais institucionalizados, como as greves de 1978 a 1980 nas cidades de São Bernardo e São Paulo conduzidas pelas oposições sindicais. Por outro lado, registrou-se um crescimento e avanço dos movimentos sociais populares em todo o Brasil, trazendo perspectivas esperançosas das mudanças requeridas no processo de transição democrática.

Os movimentos do cotidiano, corporificados nas rebeliões populares, ficou caracterizado na RMS como uma etapa perpassada por conflitos sociais, quando os sujeitos populares evidenciaram, nas lutas do dia-a-dia, nas carências, através de reivindicações, que iam das necessidades mais concretas do cotidiano, serviços de consumo coletivo, até aquelas que indicavam insatisfações frente ao alheamento do Estado quantas às demandas apresentadas (CARVALHO, 1991).

Nessa concepção, um outro ponto a considerar é a questão da dificuldade de conciliar e de formular o que seria uma identidade coletiva, dentro de um amplo espectro do que comumente se resolveu enquadrar como movimento popular. Essa dinâmica compreende uma série de manifestações, que pela sua diversidade de objetivos e de lutas dificultou o que se convencionou a chamar de “identidade coletiva”.

Nessa mesma linha, Guimarães (2002), ao fazer um estudo detalhado sobre a trajetória dos sobreviventes no mercado de trabalho da RMS, sublinha algumas observações possíveis aos interesses do trabalhador nessa Região entre 1989 a 1999: expansão definitiva de contingentes significativos de trabalhadores do mercado, minimamente protegidos pelo contrato de trabalho e pela representação sindical; e ponderável importância do emprego público, enquanto possibilidade de estabilidade e vínculos formais na dinâmica do trabalho.

### **2.3 A participação dos trabalhadores nos lucros e/ou resultados das empresas**

A discussão sobre o Programa de Participação dos Trabalhadores nos Lucros e/ou Resultados das Empresas não é algo recente, ela remota, no mundo ocidental, aos primórdios da Revolução Industrial. Historicamente, os trabalhadores lutam pelo aumento, além da remuneração que lhes é dada, pela melhoria das suas condições de vida. A forma de o trabalhador usufruir parte da riqueza por ele produzida seria pela adoção da PLR, uma das formas de distribuição da riqueza e da renda gerada pela sociedade. Sua importância se dá com a abertura do mercado brasileiro para os produtos importados em 1990, pois as empresas foram obrigadas a se modernizarem, a fim de tornarem-se competitivas e de padrão mundial. Para tanto, tiveram que investir em tecnologias, programas de qualidade total e novas formas de gerenciamento (CORRÊA; LIMA, 2006).

No Brasil, a participação nos lucros surgiu como instituição legal na Constituição Federal de 1946 que, em seu artigo 157, inciso IV, estabelecia a “participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros

da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar”. Ademais, com a Lei nº 10.101/2000 que regulamenta seu dispositivo constitucional, a periodicidade do pagamento, que além de ser desvinculada da remuneração, prevista na Constituição Federal de 1988, artigo 7º e inciso XI, não poderá ser inferior a um semestre civil, sendo que atribui tratamento diferenciado às empresas estatais e entidades sem fins lucrativos e estabelece os mecanismos de resolução de conflitos: a medição e a arbitragem de ofertas finais.

Na concepção de Fayol (1990, p.83) “a idéia de fazer os operários participarem dos lucros é muito sedutora. Parece que é daí que surgirá o acordo entre capital e trabalho. Mas a fórmula prática desse acordo não foi ainda encontrada”. Já Gomes (1998, p.101) analisa que “à primeira vista, a participação dos trabalhadores nos lucros da empresa parece ser a solução para resolver o conflito entre capital e trabalho, além de assegurar remuneração mais eqüitativa para os trabalhadores”. No entanto vale ressaltar que muitas empresas estabelecem metas condicionantes nos acordos para participação nos lucros, como a produtividade e o absenteísmo.

Os primeiros acordos de PLR, segundo Álvares (1999), trataram o importante instrumento apenas como forma de conceder abonos salariais, economizando o custo dos encargos sociais, com o exclusivo objetivo de eliminar tensões trabalhistas. Esses acordos foram firmados pela indústria automobilística, devido seu expressivo crescimento de produção e vendas, o que as tornava um alvo óbvio para as reivindicações dos sindicatos dos metalúrgicos.

Desta forma, a falta de critério apoiado em lucros ou resultados, por parte das negociações sindicais, criou um paradigma de atendimento de demandas salariais, por meio de abonos travestidos de PLR, com perigosos resultados. Além disso, existem diversas formas de participação nos lucros, como pode ser observado no Quadro 1:

**Quadro 1 – Formas de Participação nos Lucros e/ou Resultados**

FORMAS	PARTICIPAÇÃO
Aplicação	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participação direta e imediata - Percentagem a ser distribuída e entregue, imediata e diretamente, ao trabalhador. Ou então essa quantia seria dividida em doze partes iguais, que seriam acrescentadas aos salários dos trabalhadores, durante os meses seguintes.</li> <li>• Participação indireta – Percentagem aplicada em serviços assistências, tais como: ambulatórios nos locais de serviço, restaurantes, creches, colônias de férias, clubes recreativos etc.</li> <li>• Participação mista – Percentagem entregue diretamente ao trabalhador e outra aplicada em serviços assistenciais.</li> </ul>
Distribuição	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participação coletiva - Todos os trabalhadores da empresa receberiam uma parte proporcional ao seu salário mensal, diário ou quinzenal.</li> <li>• Participação individualizada - Somente alguns empregados são incluídos na participação. Seria uma espécie de prêmio de produção, assiduidade ou eficiência.</li> </ul>
Apuração	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geral - A percentagem a ser distribuída seria calculada sobre os lucros de toda a empresa ou grupos de empresas.</li> <li>• Parcial - O cálculo é baseado no lucro apurado na seção ou setor de fabricação em que o trabalhador presta serviços.</li> </ul>

Fonte: Adaptado de Álvares (1999).

Diversos critérios podem ser negociados para o cálculo da participação: lucro contábil, resultados econômicos não contábeis (tais como produtividade *market share* etc.) ou resultados econômicos (redução

do número de faltas, melhoria da qualidade, cumprimento de prazos). Assim, a PLR quando adequadamente negociada só é paga se as metas estabelecidas forem alcançadas, com isso o valor da participação pode acompanhar o ciclo de conjunturas (MARTINS, 2000; CLARO, 2004; CORRÊA E LIMA, 2006; LOURENSI, 2008).

Com base em estudos realizados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, DIEESE (2006), a PLR pode ser classificada em quatro modalidades: Participação nos Lucros (PL), vinculada a uma meta de lucratividade auferida pela empresa; Participação nos Resultados (PR), dependente do alcance de resultados operacionais; Participação nos Lucros e Resultados (mista), subordinada tanto ao lucro quanto ao alcance de resultados operacionais e Participação Independente (PI), caracterizada como uma espécie de abono a título de PLR, sem vinculação a nenhuma meta. Estes estudos demonstram que a negociação da PLR, assim como a negociação coletiva de data base, é condicionada por aspectos diversos como o contexto macroeconômico do país, as condições específicas do setor de atividade ou da empresa, na concepção sindical acerca da PLR, o grau de mobilização da categoria e os interesses do trabalhador e da empresa.

Não obstante, abaixo é apresentado o Quadro 2, no qual se nota algumas vantagens e desvantagens obtidas pelo empregador na adesão de PLR.

**Quadro 2 - Participação nos Lucros e/ou Resultados**

MODALIDADES	VANTAGENS	DESVANTAGENS
<b>Participação nos Lucros</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Com prejuízo não haverá PLR;</li><li>• Motiva a união de esforços;</li><li>• Reduz Custos;</li><li>• Alivia as pressões os departamentos</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pouca transparência;</li><li>• Demonstrativos complexos;</li><li>• Menor credibilidade ao funcionário;</li><li>• Maior necessidade de treinamento</li></ul>
<b>Participação nos Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Melhoria de sistemas da empresa pelo funcionário;</li><li>• Utilização de aferição sobre indicadores;</li><li>• Espírito de equipe minimiza resistências;</li><li>• Facilidade de apuração dos resultados;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pagamento mesmo em situação de prejuízo;</li><li>• Conhecimentos específicos para avaliar resultados;</li><li>• Concorrência entre unidades, gerando conflitos;</li><li>• Dificuldade de atingir objetivos mal definidos;</li></ul>

Fonte: Adaptado de DIEESE (2006)

Os sindicatos, as federações e as confederações profissionais, atualmente têm sido os negociadores dos acordos e convenções coletivas de PLR, trazendo representatividade política para o processo de negociação e garantindo maior autonomia de ação aos representantes dos trabalhadores em mesa (DIEESE, 2006). A participação efetiva e o profundo conhecimento do processo produtivo e da realidade econômico-financeira é um aspecto bastante positivo, pois se torna bastante essencial para o bom andamento das negociações, além de ser um fator muito importante para o fortalecimento da organização dos trabalhadores no interior das empresas. Além disso, é válido ressaltar que um bom acordo de PLR perpassa tanto pela abertura e ampliação de oportunidade para sindicato e trabalhadores quanto por riscos, como se pode observar no Quadro 3.

**Quadro 3 – Oportunidades e Riscos para os sindicatos dos trabalhadores**

<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>RISCOS</b>
Novos temas e maior abrangência para as negociações.	Incorporação, pelo trabalhador, da lógica da empresa.
Novas negociações pelo acesso a informações.	Aumento do ritmo e da jornada de trabalho
Possibilidade de novo patamar nas negociações	Isolamento dos trabalhadores na "sua" empresa
Aumento da remuneração	Redução do recolhimento dos encargos sociais

Nessas condições, segundo o DIEESE (2006), o desafio para os sindicatos deve reside no levantamento e identificação de ações para neutralizar os riscos e potencializar as oportunidades.

**2.4 Uso das informações contábeis nas negociações trabalhistas**

A importância do uso das informações contábeis, segundo Hendriksen (1999), reside na relevância da informação transmitida a responsáveis que as utilizam para tomada de decisões e no comportamento de indivíduos ou grupos diversos. Na mesma linha de raciocínio, Iudícibus (2000) estabelece que um dos principais objetivos da contabilidade seja fornecer um conjunto básico de informações, uma vez que própria informação tornou-se poderosa ferramenta de gestão e negociação, na qual se podem mensurar o desempenho da organização e traçar planejamentos estratégicos. A informação contábil nasceu para guardar memória dos fatos passados, mas hoje, mais do que nunca, ela avança em direção ao futuro, na busca de antecipar as decisões e resguardar riscos eminentes.

Neste sentido, é preciso entender o Sistema de Informação Contábil como sendo um conjunto dos subsistemas dedicados à coleta, ao processamento e fornecimento de informações, resultante da aplicação do Enfoque Sistêmico e dos objetivos propostos. Na prática, a tomada de decisão sobre a utilidade das informações é muito difícil de ser avaliada, pois exigiria um estudo profundo do modelo decisório de cada tipo de tomador de decisões que se utiliza dos dados contábeis (RICCIO, 1989; IUDÍCIBUS, 2000).

O processo de tomada de decisão, seja ele feito pelo trabalhador ou empresário, é de fundamental importância, principalmente quando se faz uso do sistema contábil para se munir de informações sobre a real situação financeira, econômica e social da empresa, o que possibilita maior democratização e entendimento das negociações no tangerem à produtividade, a própria PLR e, além disso, às condições de saúde e segurança no ambiente de trabalho.

No entanto, o uso das informações nas negociações trabalhistas não se tornou uma prática comum, os trabalhadores e os sindicatos ainda não descobriram suas vantagens para minimizar as tensões entre as relações de capital-trabalho e a possível harmonia no trabalho. Na verdade, o próprio modelo intervencionista-repressor das relações de trabalho vigentes no Brasil tem contribuído para as poucas pesquisas feitas, uma vez que o Estado regula todos os aspectos dessas relações: organização sindical, leis do trabalho, greve, fiscalização do trabalho, solução dos conflitos individuais e coletivos, entre outros.

Segundo o DIEESE (2006), a pouca utilização das informações contábeis, no Brasil, é devido, principalmente, a história do movimento sindical que em nenhum momento de sua história houve a necessidade de se utilizar as informações divulgadas nas Demonstrações Contábeis na ação sindical, uma vez que os sindicatos não realizavam estudo sobre o desempenho econômico-financeiro, utilizando a técnica da análise de balanço, das empresas antes de firmar qualquer acordo trabalhista.

Na opinião de Gomes (1998), a preocupação do sindicato não está em fazer uma avaliação técnica sobre o desempenho da empresa, na hora de negociar, mas saber se ela está produzindo, vendendo, e qual é a sua capacidade ociosa. Desta forma, o acompanhamento da situação econômica, volume de

investimento, produtividade, lucratividade, capacidade ociosa, de uma empresa ou setor, acabam sendo feito por revistas e jornais especializados.

Assim, diversas pesquisas foram realizadas no sentido de discutir o programa de PLR, evidenciado por meio do Quadro 4.

**Quadros 4 – Impactos no Programa de PLR**

<b>Autor(es)</b>	<b>País(es)</b>	<b>Metodologia</b>	<b>Principais Resultados</b>
Burrows e Black (1998)	Melbourne – Austrália	Pesquisa exploratória sobre as práticas de PLR nas filiais das 6 maiores empresas de auditoria australianas.	Os autores enfatizam que as prescrições teóricas equivocadas concernente as metodologias de PLR, particularmente as abordagens relacionadas a distribuição baseada em desempenho e capacidade, estão refletidas nas notícias dessas empresas, a qual também revela aspectos próprios relacionados ao sistema de remuneração de seu colaboradores.
Becker (1998)	Rio Grande do Sul	Estudo com quatro indústrias sobre as experiências dessas empresas ao instituir os Planos de PLR, por meio de entrevistas.	Captaram como elas utilizavam esta estratégia de gestão de recursos humanos, bem como os reflexos desta estratégia sobre os trabalhadores.
Gomes (1998)	São Paulo/SP	Estudo exploratório no ABC paulista, questionários estruturado como técnica de coleta de dados.	De acordo com o estudo, a preocupação do sindicato não está em fazer uma avaliação técnica sobre o desempenho da empresa, na hora de negociar, mas saber se ela está produzindo, vendendo, e qual é a sua capacidade ociosa.
Carvalho Neto (2001)	São Paulo e Minas Gerais	Ao investigar quatro setores dinâmicos da economia brasileira - automotor, químico, bancário e de telecomunicações, em São Paulo e Minas Gerais, de 1995 a 1999, através do estudo de 583 cláusulas de 75 acordos e convenções coletivas.	Os resultados encontrados apontam a necessidade de que a PLR seja efetivamente negociada com sindicatos que realmente tenham poder de barganha, para que se transforme no formidável instrumento de gestão que pode vir a ser, com forte probabilidade de obter maior comprometimento organizacional por parte do trabalhador.
Chang, Lai e Lin (2002)	EUA	Desenvolveram um modelo de jogo moral de dupla fase para examinar a produtividade e os impactos de um plano intensivo de PLR para os trabalhadores.	Demonstraram que para melhorar a produtividade e aumentar os efeitos sobre o trabalhador é necessário que se desenvolva uma relação de confiança entre as partes e que o plano de participação que envolve pagamento elevado de lucros não é necessariamente uma política eficiente para aumentar a moral dos trabalhadores. Todavia, se o problema do jogo moral é ausente o plano de participação é bem sucedido.
Brondani e Silva (2003)	Gramado/RS	Utilizaram um questionário sobre motivação, seguido de uma entrevista com a gerência e os profissionais da contabilidade, demonstrando a necessidade de informações qualificadas nas tomada de decisões.	Procuraram determinar se o programa de PLR está influenciando na motivação dos colaboradores da empresa, no qual se contactou programa de participação pode trazer melhorias nas organizações e conseqüentemente na remuneração dos empregados, motivando assim os funcionários através da recompensa econômica com a gratificação emocional.
Barasuol (2006)	Santa Maria/RS	Através de uma análise descritiva e multivariada, procurou avaliar os critérios de PLR por meios dos indicadores de desempenhos aplicados ao processo produtivo, junto aos gestores e colaboradores da Cherthil e Cermissões.	Assim, a análise dos indicadores possibilitou identificar a opinião dos respondentes quanto a implantação influencia na qualidade, lucratividade, gestão administrativa, relacionamento, motivação e comprometimento.
Guimarães e Gomes (2008)	Bahia	Foi realizada uma pesquisa empírica, utilizando o questionário como técnica de coleta de dados com os Sindicatos dos Bancário das Bahia.	Analísaram o uso das informações contábeis nas negociações trabalhistas, no qual se constatou que os sindicatos pesquisados necessitam desenvolver estratégias para melhorar as suas ações frente às questões envolvendo a PLR.

Fonte: Elaboração própria.

Não obstante, ao se buscar amparos em referenciais teóricos com propósito de tornar a plataforma teórica mais robusta, como verificado no Quadro 4, o presente trabalho pôde identificar a grande carência de trabalhos que resgatem a PLR direcionados a área Contábil, assim pode se perceber a lacuna que o mesmo vem preencher, uma vez que 95% dos trabalhos analisados pertencem à pesquisas direcionadas a outras áreas, como: Direito, Comunicação, Engenharia de Produção, Administração e, principalmente, Economia.

### 3. METODOLOGIA

Com o propósito de atingir o objetivo circunscrito nesta investigação, optou-se em desenvolver uma pesquisa descritiva que na opinião de Barros e Leheld (2000) neste tipo de pesquisa não há a interferência do pesquisador, isto é, ele descreve o objeto de pesquisa, buscando descobrir a frequência com que um objeto ocorre, sua natureza, característica, causas relações e conexões com outros fenômenos. A construção do estudo deu-se em duas etapas. Na primeira etapa realizou-se um levantamento bibliográfico e documental, a qual buscou atualizar os conhecimentos pertinentes ao objeto da pesquisa acerca do estado da arte.

Na segunda etapa buscou-se identificar como os Sindicatos dos Metalúrgicos da Região Metropolitana de Salvador, relacionados na Tabela 1, utilizavam as informações contábeis nas negociações da PLR, para tanto desenvolveu-se uma pesquisa empírica usando como instrumento de coleta de dados o questionário. Esse questionário foi construído a partir do referencial teórico, tomando como base a pesquisa desenvolvida por Gomes (1998).

O questionário foi estruturado em três blocos. O primeiro bloco de perguntas buscou traçar o perfil dos sindicatos, conforme demonstra o Quadro 5. O segundo bloco objetivou mapear o entendimento dos sindicatos em relação as discussões que envolvem a PLR. As perguntas do terceiro bloco foram elaboradas de acordo com a escala Likert, que consistem de afirmações que expressam atitudes favoráveis e desfavoráveis em relação ao objeto de interesse (Cooper e Schindler, 2003). As perguntas desse grupo buscaram identificar como os sindicatos utilizam as informações contábeis nas negociações da PLR, bem como o meio usado para obter tais informações.

**Quadro 5 – Perfil dos Sindicatos dos Metalúrgicos da RMS**

Localidade	Nº de Associados	Tempo de Atividade	Atuação em Empresas
Camaçari	Mais de 1001	Entre 5 e 20 anos	Acima de 50 empresas
Candeias	De 501 a 1000	Entre 5 e 20 anos	De 5 até 20 empresas
Dias D'Ávila	De 501 a 1000	Entre 5 e 20 anos	De 20 até 50 empresas
Salvador	De 501 a 1000	Acima de 50 anos	Acima de 50 empresas
Lauro de Freitas	De 501 a 1000	Entre 5 e 20 anos	Acima de 50 empresas

Fonte: Dados da pesquisa, jul./2009.

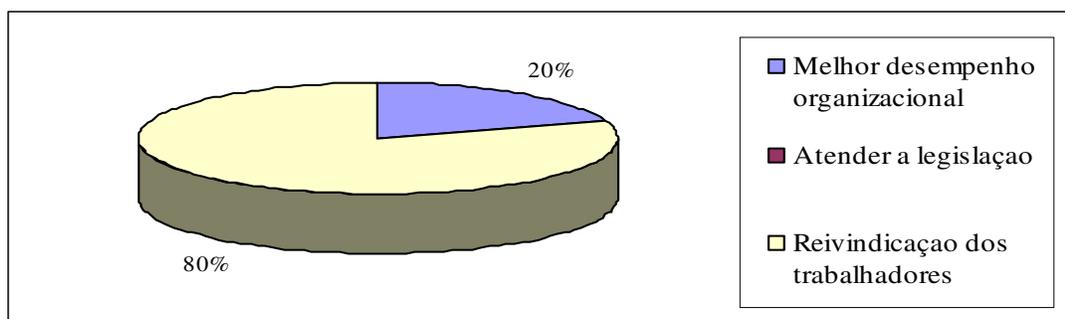
O questionário foi enviado para os 5 (cinco) sindicatos, no segundo semestre de 2009. Todos responderam as questões, assim teve-se 100% de retorno. Com efeito, a escolha do Sindicato dos Metalúrgicos da RMS foi determinada pelo fato de o mesmo representar um referencial na história do sindicalismo baiano; ser o responsável por diversas conquistas sociais para a classe trabalhadora; o sindicato que mais avançou na área de negociação trabalhista e ter um número relevante de associados. A escolha da estatística deu-se pelo tipo de pesquisa, tendo em vista que neste primeiro momento buscava-se fazer um diagnóstico, assim como uma replica da pesquisa de Gomes 1998.

#### 4. ANÁLISE DE INTERPRETAÇÃO DOS DADOS DA PESQUISA

Ao se fazer o estudo dos seis Sindicatos dos Metalúrgicos presentes na RMS, tornou-se possível identificar a forma de evidenciação das informações contábeis como instrumento de orientação trabalhista e o processo de negociação de Participação nos Lucros e/ou Resultados de Empresas dessa Região.

O Gráfico 1 apresenta a causa que leva as empresas a implantarem o sistema de remuneração por meio da PLR.

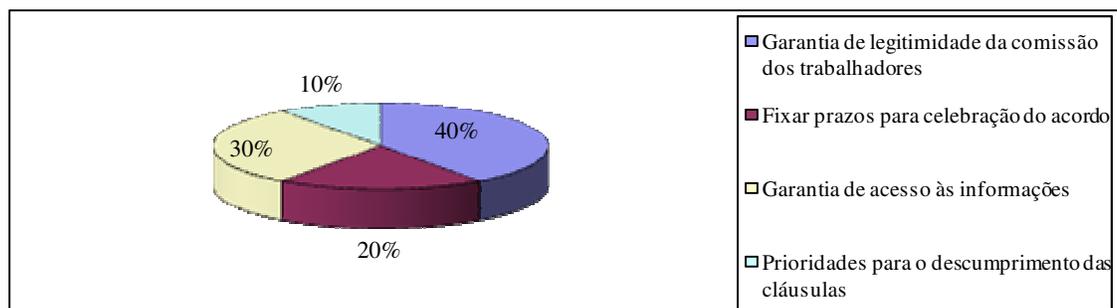
**Gráfico 1: Causa de implantação da PLR na empresa**



Os dados revelam que, segundo os sindicatos, as empresas só tomam iniciativa de implantar do programa de PLR através das reivindicações dos trabalhadores (80%), e que 20% verificam que a principal causa da implantação do programa tem sido o melhor desempenho organizacional almejado pelas empresas. Além disso, em nenhum dos acordos foi constatado o motivo de se adotar o referente programa para atender a Legislação Trabalhista.

Atualmente, no Brasil, a questão da PLR ganhou notório destaque tanto na classe empresarial quanto no meio sindical. Conforme o Gráfico 2, pode-se perceber as condições listadas pelos Sindicatos dos Metalúrgicos no processo negocial, por ordem de prioridade.

**Gráfico 2: Ordem de prioridade nas negociações de PLR**



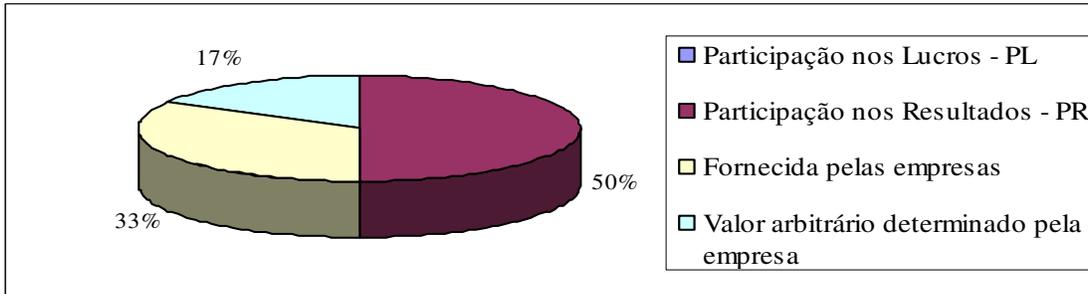
A garantia de legitimidade da comissão dos trabalhadores (40%) foi considerada prioridade entre os sindicatos, seguidos da garantia de acesso às informações, na ciência da viabilidade das metas (30%); fixar prazos na celebração dos acordos (20%) e, por último, estabelecer cláusulas para o descumprimento dos acordos (10%).

Para Guimarães, Gomes e Cunha (2008), o processo de negociação coletiva tem sido um instrumento democrático que ameniza possíveis conflitos existentes na relação capital-trabalho. Na

negociação coletiva pode-se aplicar as tentativas de entendimento que têm lugar entre empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores de um lado e uma ou várias organizações (verdadeiramente representativas) de trabalhadores de outro, com vistas a fixar condições de trabalho e de Emprego.

Em consonância com o objetivo principal, o Gráfico 3 evidencia a modalidade em que mais se determina a PLR.

**Gráfico 3: Base de determinação de PLR**

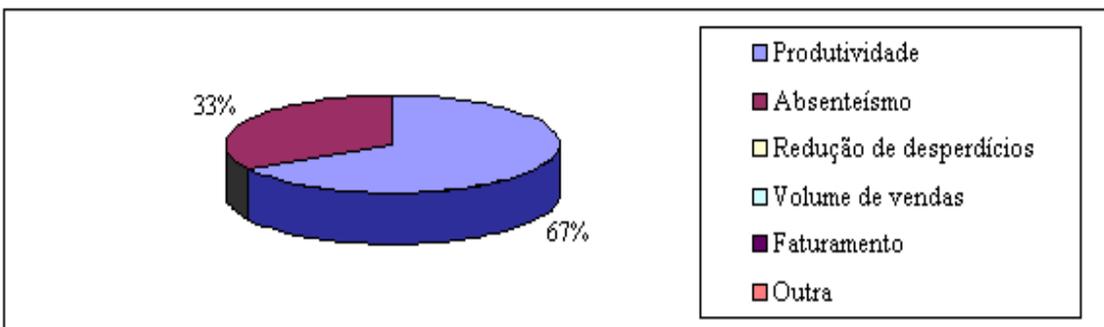


Do painel de seis sindicatos pesquisados, o gráfico demonstra que 50% são programas de PR, 33% de PR fornecido pelas empresas e 17% por um valor arbitrário também determinado pelas empresas. Por sua vez, os Sindicatos do setor Metalúrgicos da RMS, não determinam a Participação com base nos Lucros.

Desta forma, os trabalhadores argumentam que a participação nos resultados possibilita a verificação e controle mais direto sobre as principais variáveis em questão, ou seja, é possível identificar, no chão da fábrica, quantidade produzida, faltas, refugo, entre outros, enquanto a participação nos lucros não é possível o trabalhador verificar, pois a tendência é que haja um simples repasse de informações da empresa sobre o lucro contabilmente apurado, sem maior controle da parte dos trabalhadores. Além disso, é sabido que o lucro é uma variável de fácil manipulação pelo empresariado.

Destarte, a presente avaliação ainda verificou que a existência de metas condicionantes nos acordos, como mostra o Gráfico 4. Essas metas são condições especiais estabelecidas pelas partes nos acordos, cujos objetivos devem ser previamente alcançados para que haja pagamento do bônus a título de PLR.

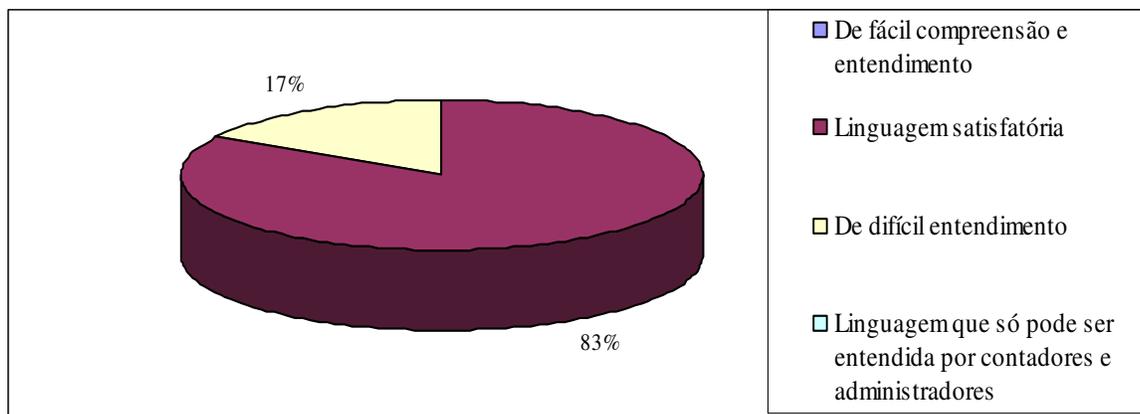
**Gráfico 4 - As metas condicionantes freqüentes nos acordos de PLR**



De acordo com os sindicatos, a maioria das metas firmadas nas negociações está relacionada com a produtividade (67%), o que demonstra maior eficiência produtiva e elevada rentabilidade (do lucro) do negócio e, por extensão, o absenteísmo (33%). Segundo eles, as demais metas não são freqüentes.

Já no que se diz respeito à linguagem das Demonstrações Contábeis no processo negocial, o Gráfico 5 possibilita uma análise a seu respeito.

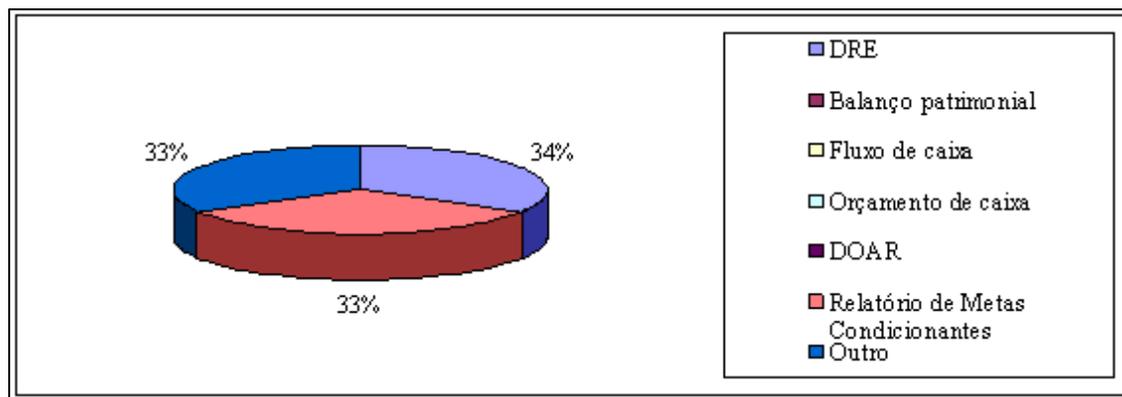
**Gráfico 5: Linguagem das Demonstrações Contábeis nas negociações de PLR**



Como são notórios, os dados expressam que 83% dos sindicatos avaliam a linguagem das Demonstrações Contábeis como sendo moderadamente compreensíveis e satisfatória, o que significa dizer que a capacidade técnica dos sindicatos lidar com os termos contábeis não é de difícil entendimento, e que não pode ser entendida somente por profissionais da área de Administração e Contabilidade.

Não obstante, o Gráfico 6 mostra as Demonstrações que os sindicatos costumam receber com frequência, antes da negociação.

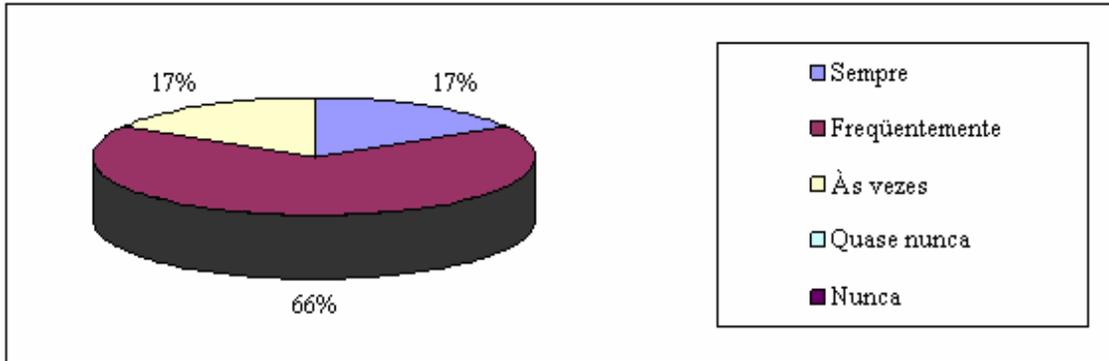
**Gráfico 6: Demonstrações Contábeis que os sindicatos recebem antes da negociação de PLR**



Segundo os dirigentes sindicais, o envio das Demonstrações dos Resultados do Exercício (DRE), solicitada por eles para negociação, é maior (34%). Entretanto, o recebimento de relatórios de metas de produtividade e absenteísmo apresenta 33%, quase na mesma proporção. Além disso, os dados revelaram que o envio de outras demonstrações, não especificadas pelos sindicatos, representa, também, 33%.

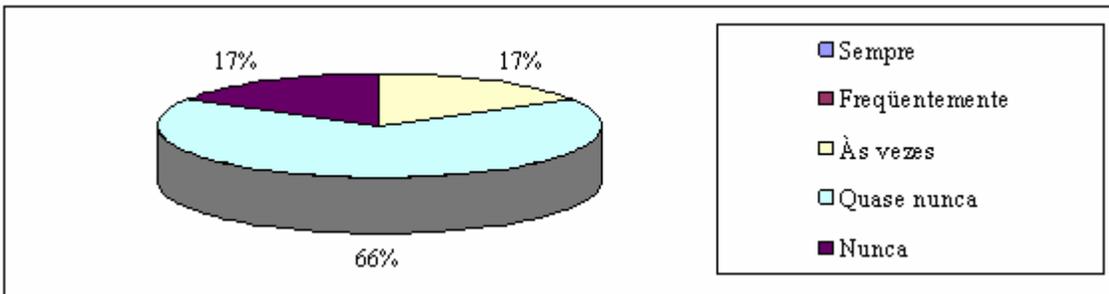
Já o Gráfico 7 observa que os sindicatos, juntos às empresas, determinam a base de cálculo, a partir do Lucro Bruto Operacional, divulgado anualmente na DRE da empresa, ao invés do Lucro Líquido antes do Imposto de Renda e do Lucro do Exercício Social.

**Gráfico 7: Base de cálculo – Lucro Bruto Operacional**



Um outro questionamento pertinente à pesquisa foi com relação ao conhecimento da situação econômico-financeira da empresa, por parte dos sindicatos, expressa no Gráfico 8.

**Gráfico 8 – Conhecimento da situação econômico-financeira da empresa, na negociação de PLR**

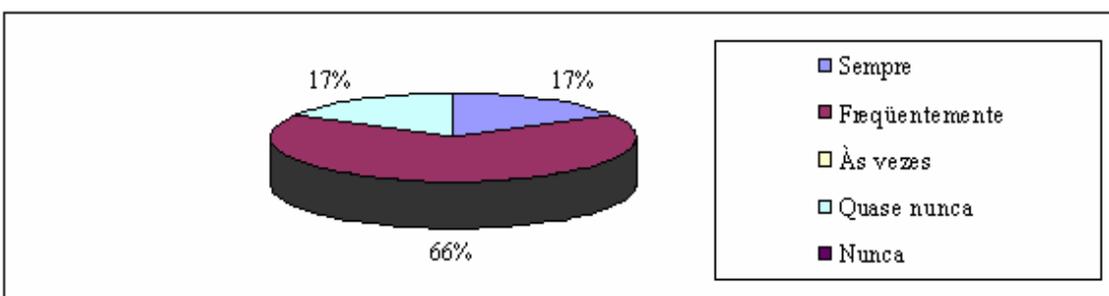


Pode-se verificar que 66% dos sindicatos quase nunca fizeram uma análise da situação da empresa antes de se negociar e 17% afirmaram desconhecer totalmente a parte econômica da empresa seguida dos outros 17% em que, às vezes, analisa ocasionalmente.

Contudo, a participação efetiva e o profundo conhecimento do processo produtivo e da realidade econômico-financeira é um aspecto bastante positivo, pois se torna bastante essencial para o bom andamento das negociações, além de ser um fator muito importante para o fortalecimento da organização dos trabalhadores no interior das empresas.

Por fim, o Gráfico 9 evidencia claramente que a maior parte (66%) dos Sindicatos dos Metalúrgicos da RMS recebem, frequentemente, demonstrações que apresentam as ações sociais da empresa, como por exemplo, o Balanço Social, enquanto que outros informaram que quase nunca tem contato com essas informações.

**Gráfico 9: Recebimento do Balanço Social**



Percebe-se também 17% quase nunca recebem demonstrações que apresentam as ações sociais da empresa. No entanto é crescente este tipo de atuação e a sua evidenciação, pois com a divulgação do Balaço Social, por exemplo, tornou-se possível para empresa apresentar à sociedade e ao mercado informações até então não consideradas relevantes, como a sua contribuição no desenvolvimento econômico e social do ambiente em que está inserido.

## 5. CONCLUSÕES

Esta pesquisa objetivou analisar a atuação da representação sindical no processo de negociação de PLR e identificar o nível de utilização das informações contábeis nesse processo de negociação.

O presente estudo identificou fragilidade dos Sindicatos dos Metalúrgicos da RMS no que se refere às questões envolvendo a PLR, dentre as quais se destacam a necessidade de obtenção das informações contábeis como instrumento de orientação nas negociações sobre a empresa e o setor, que tem o objetivo de proporcionar condições mais democráticas para os trabalhadores dentro do ambiente de trabalho, não obstante o modelo do sistema de relação de trabalho e da própria história do movimento sindical baiano.

Um dos principais motivos para a implantação do programa de PLR, conforme verificado no estudo, advém das reivindicações dos trabalhadores e da busca pelo melhor desempenho organizacional, tão almejado pelas empresas. Notou-se também que a modalidade em que mais se determina a PLR são programas de Participação nos Resultados, depois a Participação nos Resultados fornecidos pelas empresas e por último um valor arbitrário, também determinado pelas empresas, assim, os Sindicatos do setor Metalúrgicos da RMS, não determinam a Participação com base nos Lucros.

A existência de metas condicionantes nos acordos se apresentou de forma incisiva, pois os objetivos devem ser previamente alcançados para que haja pagamento do bônus a título de PLR. Foram identificadas duas destas metas: a produtividade e o absenteísmo.

Contudo, surpreendentemente, foi constatado, que três (50%) dos sindicatos nunca receberam as Demonstrações Contábeis, enquanto que outros recebem anualmente, o que se conclui que essas informações não são utilizadas de forma satisfatória como instrumento eficaz nas negociações de PLR, apesar dos respondentes acharem extremamente importante. Outra conclusão inesperada foi com relação ao conhecimento da situação econômico-financeira da empresa, por parte dos sindicatos, em que se verificou que a maioria dos sindicatos quase nunca fez uma análise da situação da empresa antes da negociação da PLR e outros afirmaram desconhecer totalmente a parte econômica da empresa. Em contrapartida, a maior parte dos Sindicatos dos Metalúrgicos da RMS recebem, frequentemente, demonstrações que apresentam as ações sociais da empresa.

Verifica-se que os sindicatos pesquisados necessitam desenvolver estratégias para melhorar as suas ações frente às questões envolvendo a PLR, como maior domínio e acessibilidade às informações contábeis para viabilizar as negociações com os empresários, conhecer, antes das negociações, a situação econômico-financeira das empresas, bem como verificar qual modalidade de determinação da PLR dever ser usada, não usando um valor arbitrário, determinado pelas empresas.

Sabe-se, ademais, que as relações sociais entre capital-trabalho e a lógica do mercado, que determina novas identidades sociais, em geral, têm forte impacto sobre os trabalhadores e os sindicatos, que se não discutida de forma coerente pode levar a uma precarização e/ou enfraquecimento da ação coletiva. Assim, a Contabilidade em meio a tantas transformações na economia, assume um papel fundamental, pois, sendo a linguagem dos negócios no mundo, tem o propósito de fornecer informações, demonstrações e análises, aos seus diversos usuários, que sejam úteis ao processo de tomada de decisão.

Este trabalho deve ser interpretado dentro dos seus limites de abrangência. A escolha dos procedimentos metodológicos adotados aqui circunscreve a sua natureza inacabada, uma vez que os mesmos carregam em si limites. O questionário como instrumento de coleta de dados, por si só, apresenta algumas desvantagens, todavia algumas delas foram minimizadas pelo fato de se ter trabalhado com toda a população; a simplificação das perguntas para alcançar o nível de conhecimento dos respondentes e a quantidade de pergunta. Como sugestão para pesquisas futuras sugere-se ampliar o universo da pesquisa em outras categorias de trabalhadores.

## 6. REFERÊNCIAS

- ÁLVARES, Antônio C. T. Participação nos lucros definida pelos resultados. **RAE Revista de Administração de Empresa**. São Paulo, v. 39, n. 4, p. 70-77, out./dez.1999.
- BARASUOL, Eldemar Eloi. **Avaliação dos Critérios do Plano de Participação nos Lucros por meio de Indicadores de Desempenho**. 2006. 147 f. Dissertação (Engenharia de Produção) apresentada à UFSM-RS, 2006.
- BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos da Metodologia Científica**. São Paulo: Pearson, 2000.
- BELL, D., HANSON, C. **Profi t-sharing and profi tability: How Profi t-Sharing Promotes Business Success**. Londres: Kogan Page, 1987.
- BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988.
- BRASIL, **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências.
- BRONDANI, Gilberto; SILVA, Tânia M. da. Programa de Participação nos Resultados como fator de Motivação. **IX Convenção de Contabilidade do Rio Grande do Sul**. Gramado, RS: 2003.
- BURROWS, G.; BLACK, C. **Profit Sharing in Australian Big 6 Accounting Firms: An Exploratory Study**. Accounting. Organiza Nom and Society, Vol. 23. No. 516, 1998, p. 517-530.
- CARVALHO NETO, Antonio. A Negociação da Participação nos Lucros e Resultados: Estudo em Quatro Setores Dinâmicos da Economia Brasileira. **Revista de Administração Contemporânea**. v. 5, n. 1, jan./abr. 2001, p. 195-214.
- CLARO, Maria Alice Pereira de Moura. **Indicadores para criar um Programa de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR): um estudo multicaso**. 2004. 141 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) apresentada à UFSC. 2004.
- COOPER, Donald R.; SCHINDLER, Pâmela S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2003.
- CORRÊA Daniela; LIMA, Gualberto T. Participação dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados das Empresas: Lições da experiência internacional. **REC – Revista de Economia Contemporânea**. Rio de Janeiro: v. 10, n. 2, p. 357-388, mai./ago 2006.
- DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. **Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas de 2005**. DIEESE 50Anos. São Paulo: ano 3, n. 22, p. 1-25, ago de 2006.
- FITZROY F. R., KRAFT, K. Cooperation, productivity and profi t-Sharing. **The Quarterly Journal of Economics**: 1987, v. 102, n. 1, p. 23-35.

GOMES, Sônia Maria da S. **O uso das informações contábeis como um instrumento**

**orientador das negociações trabalhistas no Brasil.** 1998. 150 f. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade) – FEA-USP, São Paulo, 1998.

GUIMARÃES, Isac P.; GOMES, Sônia Maria da S. Use Accounting Information on Labor Negotiations - New perspectives for the Unions of the Bank of Bahia. In: 5<sup>th</sup> INTERNATIONAL CONFERENCE ON INFORMATION SYSTEMS AND TECHNOLOGY MANAGEMENT – FEA/USP, 2008, São Paulo – SP. **Anais...** São Paulo – SP: 2008.

GUIMARÃES, Isac. P.; GOMES, Sônia Maria da S.; CUNHA, Sudário de A. Informações Contábeis Utilizadas para definir a Participação dos Trabalhadores nos Lucros e/ou Resultados das Empresas Perspectivas para os Sindicatos dos Bancários da Bahia. **Revista Brasileira de Contabilidade**, v. 172, p. 35, 2008.

HENDRIKSEN, Edson; BREDA, Michael F. V. **Teoria da Contabilidade.** Trad. De Antonio Zoratto Sanvicente. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

IUDÍCIBUS, Sérgio de. Teoria da Contabilidade. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

KROETZ, César E. S. **Balanco Social.** São Paulo: Atlas, 2000.

KRUSE, D. Profit-sharing: does it make a difference. **Journal of Economics Issue**, v. 28, n. 2. 1993.

Lourensi, Adriano *et al.* The effects in the result of a company of services rendered of software with the adoption of the program of gain / profit sharing. In: 5<sup>th</sup> INTERNATIONAL CONFERENCE ON INFORMATION SYSTEMS AND TECHNOLOGY MANAGEMENT – FEA/USP, 2008, São Paulo – SP. **Anais...** São Paulo – SP: 2008.

LEVINE, D., TYSON, L. **Participation, Productivity and the Firm's Environment.** In: A. Blinder, Paying for Productivity, A Look at the Evidence. Washington, DC: The Brookings Institution, 1990.

MARTINS, Sérgio Silveira. Participação nos Lucros ou Resultados: Oportunidade ou Desafio para o Movimento Sindical? **RAC – Revista de Administração Contemporânea.** v. 4, n. 3, set./dez. 2000, p. 47-65.

MELO NETO, Antonio Pádua. **A forma de distribuição da PLR e seus impactos no salário e na organização da classe trabalhadora – o caso da Petrobrás (1999-2002).** 2003. 80 f. Monografia (Graduação em Economia) UFBA – Faculdade de Ciências Econômicas. Salvador, 2003.

NORMA BRASILEIRA DE CONTABILIDADE TÉCNICA - 1 NBC T 1., **Estrutura Conceitual para a Elaboração e Apresentação das Demonstrações Contábeis.** Resolução CFC nº 1.121 de 28 de março de 2008. Disponível em: <<http://www.cpc.org.br>>. Acesso em: 02 mai. 2009.