				
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 101

16/12/96



PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS DA EMPRESA ABORDAGEM HISTÓRICA

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS - O INÍCIO

A participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas, não é coisa da atualidade. Em 1.842, há mais de um século e meio atrás, foi registrado o primeiro caso num ateliê de pintura, de propriedade de Monsieur Leclaire.

Conta-se que Leclaire encerrou o seu balanço, apurou os lucros e, reunindo os seus empregados, sem outras explicações, entregou-lhes, em moeda corrente, considerável parcela do “superávit” obtido.

Na época, Leclaire fora chamado perante as autoridades policiais, apontado como elemento nocivo à coletividade, perigoso à ordem social, revolucionário disposto a ultrapassar os limites tradicionais da sociedade de então.

Assim, estava lançada a idéia da participação do empregado nos lucros ou resultados da empresa.

Mais tarde, cinco anos após, Miguel Chevalier, escreveu um opúsculo em defesa do sistema de participação salarial nos lucros da empresa. Na Prússia, mais ou menos nessa época, começou a se pôr em prática o sistema. Em 1.850, o mesmo aconteceu na Inglaterra; em 1.869, nos Estados Unidos da América do Norte; em 1.917, no México.

A universalização da idéia de Leclaire, se deu, precisamente, no momento da transição entre o salarizado, de índole capitalista, e o regime de cooperação, de natureza socializante. Essa importante transição política que está representada pela adoção da doutrina distributiva dos lucros da empresa entre todos quantos colaboram para sua conquista. Heis porque a participação nos lucros é combatida, simultaneamente, pelos defensores do salário, que olham, com desespero, o advento da nova era, onde não há lugar para os lucros fabulosos, que se tornaram ilícitos e afrontosos pelo seu volume e pelos defensores do socialismo revolucionário, que nela encontram intermediária, pacífica e solidarista para questão social, em detrimento da tese do conflito permanente das classes.

KARL MARX - A TEORIA MAIS-VALIA:

Marx dedicou quase toda sua vida ao estudo do sistema capitalista, porque achava que no capitalismo os trabalhadores eram tão explorados pelos patrões como na época da escravidão. Só que no capitalismo essa exploração era escondida, disfarçada. Marx resolveu o mistério de como os operários são explorados pelos patrões com a teoria da mais-valia.

Segundo Marx, no capitalismo existem dois tipos de pessoas, ou, como ele chamava, de classes: os burgueses e os proletários. Os burgueses são os que possuem o dinheiro e os meios de produção, isto é, as fábricas e as terras; os proletários são os trabalhadores, que dependem de seu trabalho para viver.

Os defensores do sistema capitalista afirmam que burgueses e proletários são iguais, que contribuem igualmente para o desenvolvimento da economia: os patrões entram como o capital (dinheiro), a terra e as máquinas, e recebem como recompensa lucro; os trabalhadores entram com a única coisa que possuem, seu trabalho, e como recompensa têm seus salários.

Portanto, um acordo justo, segundo os defensores do capitalismo.

Marx, por outro lado, não pensava assim. Para ele, justamente porque os patrões são os donos das fábricas e do capital eles têm condições de explorar os trabalhadores. E como isso acontece ? DA seguinte maneira: os patrões pagam um salário para que os operários trabalhem para eles 30 dias. No entanto, dizia Marx, em apenas 15 dias os operários já trabalharam o suficiente para compensar os salários que recebem, e no resto do mês estão na verdade trabalhando de graça. É esse trabalho a mais que Marx chamava a mais-valia.

Marx, nasceu no dia 05/05/1.818, na Alemanha, e morreu no dia 14/03/1.883. Era advogado e jornalista.

Essa visão Marxista, de exploração dos trabalhadores, nunca dependerá da vontade do patrão e nem da aquiescência do empregado, e está agregado naturalmente no sistema capitalista e só poderá ser extinta com o desaparecimento do regime capitalista, pelo que é quase impossível em nossos atuais tempos. Assim, o conflito Capital e Trabalho, sempre existirá, cada lado sempre querendo mais.

A participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa, vem amenizar tal conflito, porque parte do lucro da empresa (resultado de capital + trabalho) é rateado entre os seus colaboradores.

A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS COMO FATOR MOTIVACIONAL NO TRABALHO

Antes da chamada revolução industrial, ninguém se preocupava com os problemas da motivação dos empregados. As unidades de produção eram pequenas e as técnicas de produção muito simples. O dia de trabalho era longo, mas não havia problemas acerca da utilização dos esforços humanos e da motivação no trabalho.

Quando a indústria cresceu, com o aumento de capitais, fábricas, maquinarias, começou a visar a um aumento de produtividade. O trabalhador passou a ser “um outro elemento” do processo de produção. E acreditou-se que o melhor incentivo seria o “dinheiro”. O empregado era estandardizado numa administração “científica”. O pai da idéia foi Taylor. Todos os empregados são iguais, e a administração científica vai aumentar a satisfação do trabalhador (concepção tayloriana).

O empregado começou a ser pago em função da produção, com salários adicionais. No entanto, perceberam os empregados que não podiam produzir além de certo nível, pois não podiam exceder as demandas do mercado, já que seriam despedidos. Entrou em jogo a necessidade de segurança.

As verdadeiras complexidades da motivação humana começaram a aparecer, e a administração científica chegou a ter um número crescente de fracassos.

Apareceu então, Elton Mayo, chamado para resolver fracassos numa indústria, em Filadélfia e, mais tarde, na Western Electric Company de Hawthorne.

Mayo, realizou uma série de experiências, reconhecendo que os empregados buscavam mais do que dinheiro no trabalho e necessitavam de outros estímulos. Verificou que eles desejam pertencer a um grupo e ser considerados como membros significativos do mesmo. Quando os trabalhadores conseguem um sentimento maior do valor pessoal participam das decisões que afetam o seu trabalho. Muitos incentivos estavam sendo incluídos, como segurança, afiliação, estima, interesse pelo trabalho e êxito.

Mayo, iniciou, assim, o movimento de relações humanas.

Os trabalhos de Mayo, serviram para mostrar que a produtividade aumentou porque os trabalhadores conseguiram, pelas experiências que realizou:

- sentimento maior de valor pessoal;
- participação nas decisões que afetavam o seu trabalho;
- ter envolvimento no próprio trabalho;
- sentir-se mais seguros em seu trabalho, devido ao tratamento permissivo e amistoso do experimentador; e
- ter a oportunidade de ganhar mais dinheiro, devido ao sistema de recompensa como incentivo ao grupo.

Em 1.943, Abraham H. Maslow, formulou seu conceito de hierarquia de necessidade que influenciam o comportamento humano. Maslow, concebeu essa hierarquia pelo fato de o homem ser uma criatura que expande suas necessidades no decorrer de sua vida, a medida que o homem satisfaz suas necessidades básicas outras mais elevadas tomam o predomínio do comportamento.

Maslow, organizou a hierarquia das necessidades, da seguinte maneira:

- necessidades fisiológicas;
- necessidades de segurança;
- necessidades sociais;
- necessidades de estima; e
- necessidades de auto-realização.

FISIOLÓGICAS:

Este fator concentra todas as necessidades básicas de um indivíduo, inclusive para a sua sobrevivência. São exemplos de necessidades fisiológicas: ar, comida, repouso, sexo, fome, sono, sede, conforto físico, abrigo, lazer, etc, enfim salários para prover dessas necessidades.

SEGURANÇA:

Este fator concentra todas as necessidades de segurança de um indivíduo, tais como: proteção contra perigo, ameaça, privacidade, etc. No trabalho, tais necessidades de segurança se refletirão numa preocupação por benefícios, tais como: seguro de vida, assistência médica, planos de aposentadoria, pensão e remuneração, condições seguras no trabalho, padrões claros, estabilidade, etc.

SOCIAIS:

Este fator concentra todas as necessidades sociais, de se associar a eles, tais como: amizade, inclusão em grupos, amor, etc. No trabalho, as necessidades de associação se refletem na preocupação de ter colegas amistosos, oportunidade de intercâmbio com os outros, relações interpessoais harmoniosas, sem membro de equipes, etc.

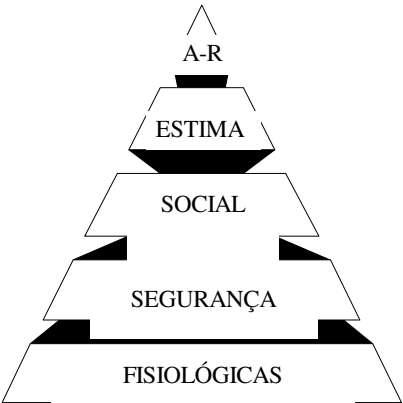
ESTIMA:

Este fator concentra todas as necessidades de um auto-reconhecimento, amor próprio, valorização de si mesmo, autoconfiança, apreciação, respeito, prestígio, poder, controle, etc. No trabalho, a necessidade, está relacionada na esperança de colher recompensas sociais e profissionais, oportunidades de progresso, reconhecimento baseado nos seus méritos, atribuições que permitirão mostrar sua habilidade e sua inclusão nas atividades de planejamento.

AUTO-REALIZAÇÃO:

Este fator concentra todas as necessidades de um indivíduo, quanto ao desejo de alcançar objetivos de sucesso profissional e/ou de sucesso pessoal, tais como: desejo de alcançar um nível mais alto na hierarquia da empresa, no campo profissional; ou então, o desejo de constituir uma família, no campo pessoal.

Maslow, explica que, as necessidades estão estruturadas numa hierarquia, começando por necessidades fisiológicas e vai até as necessidades de Auto-Realização, progressivamente, conforme a ilustração a seguir.



Assim, a participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa, contribuirá para motivação no trabalho, de duas maneiras:

- se há simplesmente a distribuição de lucros, a motivação estará situada em níveis de necessidades fisiológicas;
- se a opção for programa de metas (resultados), os empregados deverão participar da gestão, onde a motivação estará situada em níveis de necessidades de estima e auto-realização.

Dentre as duas opções oferecidas, em termos de resultados motivacionais, somente a segunda opção é que realmente motiva os empregados, com maior extensão do tempo. Já a primeira, é rotulada apenas como “fatores higiênicos ou de manutenção” (teoria motivacional de Frederick Herzberg), porque não provocam crescimento e desafios na produção (o empregado não participa na gestão da empresa).

PARTICIPAÇÃO DOS RESULTADOS X ISO 9000

Com a nova política industrial imposta pelo Governo no limiar da década de 90, é aberta a porta para o mercado de concorrência externa, somando com a aprovação do Código de Proteção e Defesa do Consumidor, as exigências em relação à qualidade dos produtos e/ou serviços serão cada vez maiores. Para atender essas novas exigências, as empresas terão que adotar novas medidas, técnicas e criativas, a fim de atender tais necessidades.

Impor qualidade, significa envolver o empregado com a empresa, fazendo-o sentir-se como peça fundamental do processo produtivo, sem a qual, não conseguirá obter os resultados desejados. Por outro lado, torna-se quase impossível, fazer o funcionário “vestir a camisa” nesta empreitada, sem que haja uma auto-recompensa. Parece então que, a participação dos empregados nos resultados da empresa, veio a recair numa boa hora, para complementar tal necessidade.

A exemplo de empresas japonesas e algumas americanas (Intel, HP, Xerox, etc), já utilizam deste mecanismo, com absoluto sucesso.



A DIRF relativo ao ano-base 1996, exercício 1997, poderá ser informada através de formulário ?

RESPOSTA:

Não. De acordo com a Instrução Normativa nº 66, de 09/12/96, da Secretaria da Receita Federal (RT 100/96), a DIRF ano-base 1996, exercício 1997, será informada somente através de fita magnética, cartucho ou disquete.

Na ocasião da entrega, deverá acompanhar o Recibo de Entrega Provisório (3 vias).

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:
"fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"