

Utilização da Demonstração do Valor Adicionado como Ferramenta Estratégica de Avaliação: Uma Investigação nos Sindicatos

Autoria: Luiz Carlos Miranda, Suênia Graziella Oliveira de Almeida Santos do Nascimento, Umbelina Cravo Teixeira Lagioia, Jeronymo José Libonati

RESUMO

O estudo investiga se os sindicatos utilizam como parâmetro as informações trazidas na Demonstração do Valor Adicionado (DVA) para avaliar a distribuição da riqueza das empresas, as quais seus filiados são empregados, e assim ter um instrumento estratégico no momento da convenção ou do acordo coletivo. A contabilidade deve satisfazer a todos os usuários envolvidos com a organização, os chamados *stakeholders*. Dentre esses, estão os sindicatos. Isto porque, as rápidas e profundas mudanças pela qual passa o universo do trabalho tiveram grandes impactos sobre a forma como os sindicatos atuam. Sabe-se que estes surgiram no intuito de representar os interesses dos seus filiados (trabalhadores), não só nos âmbitos econômicos e profissionais, mas também os de natureza sociais e políticos. Tinoco e Moraes (2008) afirmam que as informações geradas pela DVA são de grande importância, já que permite a todos os analistas, trabalhadores, sindicalistas, pesquisadores e outros *stakeholders* (parceiros sociais) efetuarem comparações e extraírem conclusões sobre o desempenho da empresa no âmbito social. O estudo é baseado em uma amostra de 21 sindicatos e entidades sindicais. Como a pesquisa previa visita *in loco*, por uma questão de conveniência (custo da coleta dos dados), a mesma foi direcionada para os sindicatos localizados em Recife. Os dados foram coletados por meio de entrevistas e pelo emprego de questionários semi-estruturados aplicados diretamente pelos autores da pesquisa. Primeiramente, ligava-se para o sindicato para marcar uma entrevista com o presidente ou com o diretor jurídico, onde três ligações, em média, eram necessárias para a confirmação da entrevista. Em seguida, visitava-se o sindicato para a realização da mesma, a qual durava em média uma hora e meia, mas em duas entidades sindicais a entrevista durou quatro horas. Trata-se de uma pesquisa qualitativa e quantitativa. A análise qualitativa foi realizada com base na análise de conteúdo das entrevistas e a análise quantitativa se deu pela estatística das questões fechadas com auxílio do software *Statistical Package for the Social Sciences – SPSS®*, versão 16.0. Neste sentido, concluiu-se que nenhum dos sindicatos e entidades sindicais pesquisados utiliza a DVA como ferramenta estratégica de negociação durante as negociações salariais. Constatou-se, também, que a maioria dos entrevistados não possui nenhum tipo de conhecimento acerca da DVA. Os que possuem algum conhecimento, não conseguem decifrar os dados e transformá-los em informações úteis durante o processo de campanha salarial.

Palavras-chave: Demonstração do Valor Adicionado; Sindicatos;

1. INTRODUÇÃO

A contabilidade, por ser uma ciência social, desenvolve-se em uma realidade socialmente construída, tendo em vista que o seu objeto de estudo, o patrimônio, pode ser modificado pelo homem. Nota-se assim que, diferentemente das ciências exatas, o homem está inserido no próprio objeto de estudo.

Nesta complexidade de ciência social, a contabilidade necessita satisfazer os diversos graus de utilidade de uma gama de usuários. Neste contexto, utilidade significa demanda peculiares por informações.

No entanto, não se pode limitar às necessidades informacionais desses usuários à contabilidade pura e restrita. É necessário verificar a ligação existente entre a contabilidade e as demais áreas do conhecimento científico, ou seja, os usuários de hoje possuem uma visão holística. A respeito disto, Kroetz (2000) afirma que a Contabilidade não pode ficar presa à divulgação de demonstrações eminentemente financeiras e que a visão da transdisciplinariedade é fundamental.

Com a finalidade de manter os usuários satisfeitos, perante as informações fornecidas pela contabilidade, cabe observar uma ramificação desta, denominada de Contabilidade Social. Esta pode ser definida como uma parte da ciência contábil que procura estudar as influências das variações patrimoniais não apenas nas entidades, mas também na sociedade e no meio-ambiente (KROETZ, 2000).

É nesta temática da contabilidade que surge o Balanço Social. Conforme Ribeiro e Lisboa (1999) este demonstrativo possui três vertentes: a de Recursos Humanos, a Ambiental e a do valor adicionado. Para Tinoco (2001) o Balanço Social contempla quatro grandes temas: Recursos Humanos, Demonstração do Valor Adicionado – DVA, Meio Ambiente e Responsabilidade Social. Sob estas perspectivas distintas, observam-se as características relativas aos aspectos econômico-financeiros e o contrapeso advindos da relação recursos consumidos versus benefícios gerados.

A vertente foco deste estudo é a do Valor Adicionado, onde sua mensuração é feita pela contabilidade a partir da Demonstração do Valor Adicionado (DVA). Esta demonstração serve para identificar e expressar quanto a empresa gerou de riqueza, ou seja, quanto acrescentou de recursos para a comunidade e para o desenvolvimento local, e como se deu a sua distribuição.

Verifica-se que a contabilidade deve satisfazer a todos os usuários envolvidos com a organização. Para Freeman (1984) o resultado final da atividade de uma organização empresarial deve levar em consideração os retornos que otimizam os resultados de todos os *stakeholders* envolvidos, e não apenas os resultados dos acionistas ou proprietários.

Um dos *stakeholders* que necessita de informações da contabilidade, e que é afetado pelas atividades empresariais, é o Terceiro Setor. Especificamente para este estudo, olhar-se-á dentro deste grande grupo o subgrupo dos sindicatos. Isto porque, as rápidas e profundas mudanças pela qual passa o universo do trabalho tiveram grandes impactos sobre a forma como os sindicatos atuam. Sabe-se que estes surgiram no intuito de representar os interesses dos seus filiados (trabalhadores), ou seja, defender não só os interesses econômicos e profissionais, mas também os de natureza sociais e políticos.

1.1 Caracterização do Problema

O Valor Adicionado ou Valor Agregado, considerado como o valor econômico que é agregado aos bens e serviços adquiridos de terceiros, é uma das maneiras que alargam a capacidade de se avaliar a desenvoltura econômica e social das empresas. Pode-se observar este desempenho a partir da forma pela qual o valor adicionado está sendo distribuído entre os diferentes grupos sociais, que interagem com suas atividades (TINOCO, 2001).

Neste sentido, Tinoco e Moraes (2008) entendem que a informação gerada pela DVA é de grande importância, já que permite a todos os analistas, trabalhadores, sindicalistas, pesquisadores e outros stakeholders (parceiros sociais) efetuarem comparações e extraírem conclusões sobre o desempenho da empresa no âmbito social.

Sendo assim, os vários grupos de *stakeholders* não se satisfazem apenas quando as empresas assumem compromissos, eles anseiam obter conhecimento de informações que sejam tangíveis, quantificáveis e verificáveis sobre a desenvoltura da organização em todas as áreas (KREITLON & QUINTELLA, 2001). Deste modo, a DVA pode ser uma peça de grande valia para os sindicatos como forma de analisar o desempenho econômico-financeiro e social das empresas as quais os seus filiados trabalham.

Diante deste constructo deseja-se problematizar o seguinte questionamento: **Será que os sindicatos, no processo de campanha salarial, utilizam as informações da Demonstração do Valor Adicionado para avaliar a distribuição da riqueza aos empregados como instrumento estratégico de negociação?**

Assim sendo, o objetivo deste trabalho é verificar se os sindicatos utilizam como parâmetro as informações trazidas na Demonstração do Valor Adicionado para avaliar a distribuição da riqueza das empresas as quais seus filiados são empregados, e assim ter um instrumento estratégico no momento da convenção ou do acordo coletivo.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Valor Adicionado e Demonstração do Valor Adicionado

O Valor Adicionado decorre da idéia de produtividade. No desempenho das atividades produtivas, acontece o consumo de recursos e a geração de produtos. Neste sentido, haverá geração de riqueza sempre que o valor econômico do produto que foi gerado for superior ao valor dos recursos consumidos para a sua geração (SANTOS & LUSTOSA, 1998).

O conceito de valor adicionado, na perspectiva contábil, é a diferença existente entre o valor das vendas e o valor das compras de bens, mercadorias e serviços intermediários. Já no âmbito social, parte-se do raciocínio que toda empresa deve procurar no mercado determinados bens e serviços para executar suas atividades. Para tanto ela se utiliza de equipamentos, seus capitais, o trabalho de seus assalariados para realizar bens e serviços que por outro lado serão vendidos. A empresa se coloca entre dois mercados e agrega valor pela operação de transformação (TINOCO, 1997).

Assim sendo, o valor adicionado refere-se ao aumento na riqueza gerada pela utilização produtiva dos recursos das empresas antes da sua distribuição entre os sócios, credores, empregados e o governo. Portanto, enquanto o lucro é o resultado final recebido pelos sócios, o valor adicionado diz respeito ao retorno total recebido pelos empregados, provedores de capital, e o governo (BELKAOUI, 1998).

Trabalhos empíricos também mostram a importância do valor adicionado. Este elemento foi utilizado por Belkaoui (1999), em um estudo com empresas norte-americanas, onde o valor adicionado foi tido como referência de produtividade. Neste estudo o autor verificou que a produtividade diminuía nas entidades integradas verticalmente e cresce para as organizações com estruturas organizacionais diversificadas. Assim como Belkaoui (1999), Askren *et al.* (1994) também fizeram testes empíricos. Estes autores revelaram que os gestores conseguem obter melhoras na rentabilidade das companhias quando se utilizam de um plano de estratégia abalizado no valor adicionado.

No Brasil, a idéia de valor adicionado chegou junto com a contabilidade social e pode ser apresentado a partir de um instrumento, a Demonstração do Valor Adicionado (DVA).

A DVA tem como principal finalidade demonstrar o valor da riqueza criada pela entidade e a forma de sua distribuição. Este demonstrativo, diferentemente da DRE, informa a

maneira pela qual suas riquezas estão distribuídas entre o governo, funcionários, fornecedores externos e os próprios sócios e acionistas. A DRE contém informações quase que exclusivamente direcionadas para os sócios e acionistas (BLATT, 2001).

Para Consenza (2003) a Demonstração do Valor Adicionado é parte integrante do Balanço Social de grande relevância e pode fornecer não só indicadores de referência, mas também informações que servem como base para avaliação. Já para Tinoco (2001), o principal alvo da DVA é apresentar informações a diversos grupos que participam das operações da empresa (*stakeholders*), tendo em vista que as demonstrações contábeis tradicionais não atendem à necessidade informacional requerida por todos os envolvidos nas operações da entidade.

2.2 Utilidade da Demonstração do Valor Adicionado

À medida que o tempo passa, os usuários da contabilidade vão se sofisticando em suas mais diversas formas e, para acompanhar tal desenvolvimento, a informação contábil vem sofrendo várias mudanças em sua estrutura, no intuito de satisfazer às demandas iminentes do progresso organizacional.

Neste sentido, observa-se que a sociedade moderna em busca de satisfazer às suas necessidades colocou em destaque a ineficácia do sistema clássico de informação contábil, cujo principal objetivo, basicamente focado no desempenho econômico e legal, não estava conseguindo captar o ingresso de informações de cunho mais social, que devido às variações ocorridas de forma macroeconômica, hoje se fazem necessárias (CONSENZA, 2003).

Desta forma, observa-se que a DVA é uma importante ferramenta que consegue apreender todas as entradas de informações sócio-econômicas, comprovando a sua importância na esfera social. Neste sentido, Bispo, Cia & Dalmacio (2007) afirmam que a Demonstração do Valor Adicionado mostra-se bastante útil como demonstrativo de cunho social, pois: a) Demonstra a riqueza criada pela entidade e sua distribuição; b) Demonstra a geração de riqueza e seus possíveis efeitos sobre a sociedade onde a empresa atua; e c) Cria uma possibilidade infinita de análises comparativas temporais e setoriais que podem fornecer subsídios para definição e implantação de políticas de planejamento econômico e social.

Ainda neste raciocínio, a DVA pode proporcionar informações econômico-sociais aos diversos usuários, onde os mesmos terão em mãos material suficiente que os deixem certos que suas tomadas de decisões serão objetivas, em cada um dos momentos e áreas em que delas necessitem. Deste modo, a informação contábil deve estar cada vez mais dirigida para atender diversos e distintos objetivos de informação e prover as informações necessárias e apropriadas para cada situação real. Assim sendo, caminhar-se-á na direção de um sistema contábil estruturado numa visão multidimensional (CONSENZA, 2003).

A Demonstração do Valor Adicionado também tem sido bastante utilizada no âmbito gerencial das organizações. Para Bentley (1981), o valor adicionado permite avaliar o desempenho e fornecer instrumento para a tomada de decisão fundamentada em critérios eficientes de performance. Já de acordo com Consenza (2003), a DVA possibilita desenvolver um efetivo sistema de avaliação dos gestores e unidades, bem como fornece um sistema de controle de desempenho.

Neste sentido, a DVA mensura os empenhos feitos pela organização para a geração de riqueza, evidenciando a quantidade produzida de riqueza e como esta foi alocada. No entanto, apesar da grande utilidade da DVA, ela não exclui a importância de outros demonstrativos existentes. Corroborando isto, Boscov e Bispo (2010) afirmam que os indicadores retirados da Demonstração do Valor Adicionado são um excelente avaliador da distribuição de riqueza à disposição da contabilidade, no entanto, não tem a pretensão de substituir outros indicadores já existentes ou mesmo rivalizar com eles.

Portanto, no que concerne à utilidade da Demonstração do Valor Adicionado, esta deve sempre fornecer o tipo de informação necessária para cada conjuntura específica, ou seja, deve satisfazer a cada usuário distintamente. Sendo assim, deve estar cada vez mais focada em atender as diversas finalidades de necessidades informacionais.

2.3 Valor Adicionado como Instrumento de Avaliação

A DVA pode ser vista como uma ferramenta importante de avaliação estratégica, bem como de atuação na sociedade, tendo em vista que sua exposição fornece informações expressivas quanto à atividade organizacional e sua atuação social, sendo possível analisar a performance sócio-econômica da entidade.

Neste sentido, Kroetz & Consenza (2003) afirmaram que a DVA possui informações que servem como alicerce para a execução de análises contábeis. Neste tipo de análise, pode-se observar a relação existente entre a entidade para com os agentes internos, como os empregados, administradores, proprietários e acionistas, quanto para com os agentes externos, representados pelo governo, sindicatos, financiadores e credores.

O emprego da DVA, no conjunto de demonstrativos produzidos pelas entidades, possibilita efetuar comparações onde apenas com base nas demonstrações contábeis clássicas não eram possíveis. Assim sendo, a utilização dos indicadores da DVA tem como principal finalidade possibilitar a comparação entre as informações da organização, ou grupo de entidades, com padrões pré-estabelecidos (SANTOS, 2003).

Sendo assim, verifica-se que a Demonstração do Valor Adicionado, como demonstração oriunda do sistema de informações contábeis, constitui-se em um importante instrumento de análise e avaliação das atividades celulares e de suas repercussões nos ambientes sociais, tendo em vista que através deste demonstrativo é possível acompanhar a parcela da riqueza gerada e aplicada, isto em termos monetários, percentuais e/ou por indicadores (KROETZ & CONSENZA, 2003).

2.4 Sindicatos

Na Europa, as entidades sindicais começaram a aparecer e se sistematizar a partir da Revolução Industrial em 1750. Mais tarde, no final do século XIX, os trabalhadores brasileiros começaram a se unir em associações para a defesa de seus interesses individuais.

Não havia no Brasil o que conhecemos hoje como sindicatos. Isto só aconteceria depois da ocorrência de dois fatos históricos, que modificaram a vida socioeconômica do país: a abolição da escravatura e a promulgação da Constituição da República de 1891. Estas mudanças não eram possíveis porque em uma economia incipiente, predominantemente agrícola como aquela, cuja sustentação era dada exatamente pela mão-de-obra escrava era impossível encontrar a classe trabalhadora envolvida em movimentos de luta visando reverter a situação de exploração e de miséria a que estava submetida (ROMITA, 1976).

Segundo Romita (1976), a palavra sindicato tem origem na palavra francesa *syndicat*. *Syndic* era o presidente da associação de classe e *syndicats* eram os filiados. O termo *syndicat* designava também as organizações operárias. Por conseguinte, de forma análoga, aplicou-se igualmente às entidades patronais.

Conforme a Consolidação das Leis de Trabalho em seu artigo 511 sindicato pode ser definido como uma associação permanente dos que exercem a mesma atividade econômica e/ou profissional, devendo ter liberdade em relação ao Estado, c/ poder de auto-organizar-se e fixar regras, defesa dos interesses de classe.

A doutrina tem oferecido uma gama de conceitos para sindicatos. Prado (1991) define sindicato como uma associação que tem por objeto a representação e defesa dos interesses gerais da correspondente categoria profissional, bem como da categoria empresarial, e supletivamente dos interesses individuais dos seus membros.

Já para Catharino (1982) sindicato é uma associação trabalhista de pessoas naturais, que tem por objetivo principal a defesa dos interesses total ou parcialmente comuns, da mesma profissão, ou de profissões similares ou conexas. Mais adiante, Nascimento (1989) afirma que sindicato é uma forma de organização de pessoas físicas ou jurídicas que figuram como sujeitos nas relações coletivas de trabalho.

Sempre há o imperativo de a associação estar acometida da capacidade de representação dos interesses gerais da categoria de empregados ou de empregadores. Apenas de forma supletiva é que se admite que essa representação se amplie aos interesses individuais dos seus associados (ROMITA, 1976). Neste sentido, Nascimento (1989) afirma que existem sindicatos que agrupam pessoas físicas, os sindicatos de trabalhadores, mas há outros que reúnem pessoas jurídicas, os sindicatos de empregadores.

No sistema jurídico brasileiro o sindicato possui grande importância, haja vista estar localizado no alicerce do sistema confederativo. Esse sistema é composto por três níveis. Segundo Farias (2003) o sistema confederativo da representação sindical pode ser exemplificado como uma pirâmide, onde na base temos os sindicatos, em grau intermediário as federações, e acima destas, as confederações. As famosas centrais sindicais não possuem natureza jurídica de entidades sindicais, são apenas associações de natureza civil.

A CLT apresenta em seu artigo 533 que as federações e as confederações são chamadas de associações sindicais de grau superior. Já em seu artigo 534 trata das federações, afirmando que são constituídas pela reunião de no mínimo cinco sindicatos, e têm base territorial de atuação estadual. As confederações, tratadas no artigo 535, constituem-se a partir da junção de três federações e possuem abrangência nacional. Para Magano (1982) é incompatível a legislação exigir um número mínimo de sindicatos e federações para a constituição de federações e confederações compostas de pessoas com diferentes atividades numa mesma localidade ou região.

Na medida em que as forças sociais avançam e tomam posição, especialmente nos países de Terceiro Mundo, entre eles o Brasil, se observa a ocorrência de um capitalismo selvagem. É neste sistema econômico que a luta de classes se expande, inclusive entre o patronato e os trabalhadores. Então, estas relações entre o fator capital e o fator trabalho podem ser melhores regulados e harmonizados a partir do Balanço Social (TINOCO, 2001).

Sabe-se que as disputas econômicas são acirradas nos países em que o capitalismo está mais desenvolvido. No entanto, o Balanço Social, quando empregado, constitui-se apenas como uma ferramenta de informações de recursos humanos e não de gestão (CUNHA, RIBEIRO & SANTOS, 2005).

Ao contrário disto, Tinoco (2001) defende a idéia que nos países onde o capitalismo está mais desenvolvido várias empresas já vêm utilizando o balanço social como ferramenta de gestão e de informação. Para esse autor, essas empresas apresentam normalmente informação econômica e social a seus trabalhadores, pois sua estrutura não é posta em causa, sendo o lucro aceito como uma vocação normal da empresa, permitindo que a relação entre dirigentes e assalariados torne-se consensual e não conflituosa.

Para fins desta pesquisa, a vertente do Balanço Social que está em foco é a do Valor Adicionado, a qual mostra a riqueza gerada pela organização e a sua distribuição e relação com um dos seus principais stakeholders, os empregados. Estes são aqueles que fornecem seu trabalho às empresas e que recebem em contraprestação salários, favorecendo de forma indireta a sociedade, por meio do sustento das pessoas dependentes da unidade familiar, e ao próprio Estado, que recebe os impostos sobre a renda (TINOCO, 2001).

Neste sentido, o aspecto social da DVA se revela na busca da evidência da distribuição do valor gerado pela empresa entre os diversos grupos que auxiliaram na sua constituição. Assim, Kroetz e Cosenza (2003) afirmam que para os empregados e sindicatos, como contribuintes na constituição do valor adicionados, a DVA serve de base para

negociações salariais, para comparações entre entidades do mesmo segmento e para estudos do comportamento evolutivo da remuneração ao longo do tempo.

3. METODOLOGIA

3.1 Amostra e Coleta de Dados

A amostra foi alcançada por meio de pesquisa realizada na lista telefônica e, por uma questão de conveniência (custo da coleta dos dados) foi direcionada para os sindicatos localizados em Recife. Por meio de amostragem não probabilística do tipo intencional foram contactados 21 sindicatos. No entanto, oito não aceitaram participar, o que reduziu a amostra para 13 respondentes. Deste total, 11 respondentes dizem respeito a sindicatos propriamente ditos e 2 entrevistados tratam-se de entidades sindicais. Essas últimas são órgãos que trabalham com o movimento sindical, mas não são sindicatos, a exemplo das federações e confederações. Assim, entrevistou-se algum membro da diretoria ou o próprio presidente.

Os dados foram coletados por meio de entrevistas e pelo emprego de questionários semi-estruturados aplicados diretamente pelos autores da pesquisa. Primeiramente, ligava-se para o sindicato para marcar uma entrevista com o presidente ou com o diretor jurídico, onde três ligações, em média, eram necessárias para a confirmação da entrevista. Em seguida, visitava-se o sindicato para a realização da mesma, a qual durava em média uma hora e meia, mas em duas entidades sindicais a entrevista durou quatro horas. Em alguns sindicatos, apesar da marcação prévia, não obtivemos sucesso, tendo em vista que o presidente ou diretor jurídico não puderam comparecer.

3.2 Tratamento dos Dados Coletados

As entrevistas foram divididas em dois grupos. No primeiro grupo estão contidas informações sobre dados demográficos dos respondentes. No segundo, estão contidas as informações sobre o objeto da pesquisa, quais sejam: conhecimento e acesso às demonstrações contábeis; indicadores utilizados no processo de ajuste salarial; e a utilidade da Demonstração do Valor Adicionado. Neste último item, deixamos um espaço em aberto para que os respondentes emitissem suas opiniões de forma mais abrangente.

Trata-se de uma pesquisa quantitativa e qualitativa. A análise quantitativa se deu pela estatística das questões fechadas com auxílio do software *StatisticalPackage for the Social Sciences – SPSS®*, versão 16.0.

Para a consecução da análise qualitativa foi utilizada a técnica de análise de conteúdo. De acordo com Patton (1998), este tipo de análise é visto como um processo de identificação, categorização e codificação de dados primários em informações. Neste sentido, far-se-á uma identificação sistemática e objetiva das características intrínsecas no conteúdo das respostas dos entrevistados. Esse método de análise busca inferir significados que vão além das mensagens concretas (BARDIN, 1994).

4. ANÁLISE E DESCRIÇÃO DOS DADOS

Os dados obtidos com os questionários foram analisados em dois blocos. O primeiro diz respeito aos dados demográficos da pesquisa, que versa sobre as características da amostra pesquisada. Este primeiro bloco foi analisado no Grupo 1, referente ao perfil destes respondentes. O segundo bloco de análise trata sobre os dados da pesquisa, que aborda as informações sobre o objeto da pesquisa e foi analisado do Grupo 2 ao Grupo 6.

4.1 Análise Descritiva do Grupo 1: Perfil dos Respondentes

No que se refere aos sindicatos, o número de filiados diz respeito aos trabalhadores de determinada categoria que se associam a determinado sindicato. Já no que concerne às

entidades sindicais pesquisadas, o número de filiados diz respeito ao número de sindicatos que se associam a estas entidades.

Durante a pesquisa, os sindicatos afirmaram que a quantidade de filiados que possuem é diferente da quantidade de empregados que contribuem anualmente com o sindicato, devido a existência do imposto sindical, eles chamam isso de base anual. A base anual é a soma dos empregados filiados mais os empregados que pagam anualmente mas que não possuem vínculo para com o sindicato. Por exemplo, o Sindicato 1 possui 7.000 empregados filiados e 12.000 no total que contribuem, ou seja, 5.000 não são filiados mas contribuem anualmente, devido à contribuição sindical que é anual e obrigatória.

A segunda pergunta feita aos entrevistados diz respeito ao tempo de existência do sindicato ou da entidade sindical. Neste sentido, a partir da observação dos dados, verifica-se que a maioria dos sindicatos possuem solidez no seu tempo de existência com exceção apenas do sindicato 6, que possui apenas 5 anos de existência.

Ainda referente ao tempo de existência, os sindicatos 2, 8 e 9 eram um único sindicato que foi fundado em 1932. Acontece que, no ano de 1998 ocorreu um desmembramento do mesmo em três sindicatos, para que houvesse uma melhor classificação das categorias, pois até então estava havendo problemas no que concerne à destinação das receitas recebidas dos filiados. Assim, os sindicatos 2 e 8 possuem o mesmo tempo de existência como sindicatos independentes daquele que o originou, o sindicato 9.

A terceira pergunta se refere à abrangência territorial que tais entidades abrangem, ou seja, de qual base territorial fazem parte os seus filiados. Pode-se observar que a maioria dos respondentes, incluindo sindicatos e entidades sindicais, possui a sua abrangência territorial estadual, ou seja, os seus filiados estão localizados no Estado da federação o qual o sindicato possui a sua sede. Por exemplo, a base territorial do sindicato 8 é Recife, Região Metropolitana do Recife e Mata Sul e Norte de Pernambuco, ou seja, qualquer empregado da categoria do referido sindicato que queira filiar-se a um sindicato, por questão de território deve-se filiar a ele.

O sindicato que possui abrangência regional, o sindicato 5, possui sede em uma capital de um Estado do Nordeste, contudo possui abrangência territorial de outros estados do Nordeste, ou seja, possui filiados que trabalham em outros estados.

Ainda neste mérito, apesar de a maioria dos sindicatos possuírem alcance territorial estadual, verificou que alguns deles, a exemplo do sindicato 1, não possuem autonomia de decisão. Eles são regidos por uma confederação nacional, a qual reúne todas as pautas de reivindicação já deliberadas pelas federações regionais juntamente com os seus sindicatos filiados. Então, a confederação nacional é que possui a pauta oficial de reivindicação e a partir desta pauta todos os sindicatos do Brasil que estão regidos pela confederação seguem-na.

Assim, observa-se que apesar da abrangência territorial de alguns sindicatos ser apenas estadual, eles são tão bem organizadas nacionalmente que, os empregados desta categoria são afetados da mesma forma em qualquer parte do Brasil. A tabela 1 descreve a obtenção de dos dados no que refere à quantidade de filiados, ao tempo de existência dessas entidades e à abrangência territorial das mesmas.

Tabela 1:
Perfil dos Respondentes

Respondentes	Quantidade de Filiados	Tempo de Existência- anos	Abrangência Territorial
Sindicato 1	7.000	80	Estadual
Sindicato 2	2.500	13	Estadual
Sindicato 3	12.000	90	Estadual
Sindicato 4	5.000	75	Estadual

Sindicato 5	800	25	Regional
Sindicato 6	300	5	Estadual
Sindicato 7	7.000	56	Estadual
Sindicato 8	3.000	13	Estadual
Sindicato 9	3.500	78	Estadual
Sindicato 10	350	56	Estadual
Sindicato 11	400	23	Estadual
Entidade Sindical 1	200	27	Estadual
Entidade Sindical 2	19	55	Estadual
Média	3.236	45,85	----
Desvio-Padrão	3644,79	29,48	----

Nota. Fonte: Dados da Pesquisa

4.2 Análise Descritiva do Grupo 2: Quanto ao uso de Indicadores Econômicos

Após a análise das características demográficas da população, seguiu-se o segundo bloco do questionário, visando identificar quais as informações que os sindicatos utilizam no processo de campanha salarial.

Neste bloco de análise, perguntou-se aos respondentes como os mesmos montavam a sua base de percentual de aumento, para negociar durante a reivindicação. Assim perquiriu-se quais os indicadores econômicos utilizados, historicamente, no percentual de aumento nos salários no processo de campanha salarial.

Os autores da pesquisa colocaram como alternativas os seguintes indicadores econômicos: taxa de juros, representada pela SELIC, variação cambial representada pelo dólar, inflação representada pelo INPC, IPCA e ICV, e outros indicadores.

Nenhum entrevistado respondeu que utiliza como indicador econômico a taxa de Juros – SELIC e nem a variação cambial – DÓLAR.

Após as alternativas, os respondentes poderiam complementar a resposta caso achassem necessário. Os índices de inflação INPC – Índice Nacional de Preço ao Consumidor e IPCA – Índice de Preço ao Consumidor Amplo são calculados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Já o índice de inflação ICV – Índice de Custo de Vida é produzido pelo DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, o qual foi criado pelo movimento sindical para fazer estudos técnicos e fornecer informações das quais os sindicatos necessitam.

Assim, verificou-se que a maioria dos sindicatos, num total de 76,92%, utilizam como base para pedir reajuste de salário, o indicador de inflação INPC. Verificou-se ainda que 23,08% dos sindicatos utilizam o IPCA como base para pedir reajuste salarial. Isso porque enquanto o IPCA verifica a variação dos preços dos produtos consumidos pelas famílias que possuem renda entre 1 e 40 salários mínimos, o INPC representa a variação de preços das famílias que ganham até 8 salários mínimos.

O índice de inflação ICV, calculado pelo DIEESE, é usado por 15,38% dos respondentes. Os autores procuraram saber o porquê de os sindicatos, de uma forma geral, utilizarem tão pouco o ICV, apesar de ser produzido por um órgão técnico do próprio movimento sindical. A resposta veio dos próprios respondentes. Por exemplo, a Entidade Sindical 2 respondeu que pode utilizar dois índices dependendo da situação, o INPC ou ICV. Afirmou que o índice a ser utilizado pelos sindicatos é estratégico, ou seja, aquele que represente a melhoria do rendimento conforme cada negociação. A premissa básica dos sindicatos é que o acordo coletivo passado se mantenha.

Outro entrevistado que respondeu mais de uma alternativa foi o sindicato 5. Este afirmou que quando é feita a elaboração da pauta de reivindicação para aprovação em assembleia, o índice utilizado para pedido de aumento nos salários é o ICV. No entanto,

quando ocorre a negociação para um acordo coletivo ou uma convenção coletiva, a empresa ou o sindicato patronal transformam o ICV em IPCA.

Após responderem qual o indicador econômico utilizado para aumento salarial, foi aberto um espaço para os entrevistados complementarem suas respostas. Todos foram unânimes em responder que, durante a negociação, pedem a inflação mais o ganho real. A Entidade Sindical 2 respondeu que o Ganho real é quando o empregado recupera os valores que foram perdidos ao longo do ano, recuperação esta que serve para dar conta dos pesos que foram aumentados no mercado como o a alimentação, a educação, etc.

Neste quesito, os sindicatos consideram como ganho real, por exemplo, a produtividade e a participação nos lucros. Assim, caso a inflação seja de 5%, eles pedem mais algum percentual que se refere aos valores supracitados. No que concerne à produtividade, sabe que o valor adicionado nasce nesta perspectiva e a partir deste ponto da entrevista já se começou a perceber a importância que a Demonstração do Valor Adicionado poderia ter para estas entidades utilizarem como base para pedido de aumento.

Alguns pontos polêmicos foram encontrados neste seara do ganho real. O sindicato 5 afirmou que para aquela categoria o ganho real é aplicado no adicional e não no reajuste da tabela base de salários.

Os dados coletados sobre o uso de indicadores econômicos utilizados para pedido de reajuste salarial estão compilados na tabela 2 abaixo. Lembrando que, a variação cambial e a taxa de juros não foram colocadas na tabela porque não houve respostas para ambas.

Tabela 2:
Uso de Indicadores Econômicos

Inflação	Sindicatos											Entidades Sindicais		Total*	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	2		
IPCA					x						x	x		3	23,08
INPC	x	x	x	x		x	x	x	x	x			x	10	76,92
ICV					x								x	2	15,38

Nota. Fonte: Dados da Pesquisa

*O sindicato 5 e a entidade sindical 2 optaram por responder duas alternativas. Isto porque, estes respondentes afirmaram que os indicadores econômicos utilizados dependiam de cada situação em particular, podendo ser um dos dois indicadores respondidos. Portanto, a soma do total apresentou duas respostas a mais, totalizando 15, devido ao fato destes entrevistados responderem duas alternativas.

4.3 Análise Descritiva do Grupo 3: Conhecimento das Demonstrações Contábeis

A terceira etapa teve como objetivo identificar a percepção dos respondentes no que se refere ao grau de conhecimento quanto às demonstrações contábeis. Para tanto, colocou-se como opção as principais demonstrações produzidas pela contabilidade e posteriormente deixou-se o respondente livre para complementar, caso achasse necessário.

A principal demonstração contábil, o balanço patrimonial, foi tida como totalmente desconhecida para 30,77% dos entrevistados, em contrapartida 61,54% afirmou ter algum tipo de ciência acerca deste demonstrativo. No decorrer das entrevistas, alguns respondentes foram explicando o porquê de tais respostas.

Por exemplo, a entidade sindical 2 afirmou que: “Nós acabamos não trabalhando com Balanço Patrimonial (BP) porque como a maioria dos sindicatos trabalham com convenção coletiva, o BP de uma empresa em específico não representa o patamar de todas”.

Apenas um entrevistado respondeu possuir muito conhecimento sobre o Balanço Patrimonial. O referido respondente foi o sindicato 7 e acrescentou o seguinte: “Apesar do meu conhecimento sobre o Balanço Patrimonial, acredito que muitas vezes não dá para levá-

los tão a sério, pois se não estiver na regulamentação o quê deve ser divulgado a empresa simplesmente não divulga, mesmo que seja importante para fins de análise”.

No que concerne à Demonstração de Resultado, a maioria dos entrevistados, representando 53,85% do total, afirmaram ter algum conhecimento sobre este relatório. Assim como no Balanço Patrimonial, o sindicato 7 também afirmou possuir muito conhecimento sobre a Demonstração do resultado e 38,46% dos respondentes asseguraram desconhecê-la totalmente. Apesar disto, de uma forma geral, a maioria dos entrevistados evidenciaram, durante o decorrer da entrevista, que possuem conhecimentos sobre os elementos que compõem a Demonstração do resultado, a exemplo de receitas e despesas. Foi o caso do sindicato 5 que discorreu sobre a lei de distribuição de lucros e resultados.

No que se refere à Demonstração dos Lucros e Prejuízos Acumulados, à Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido, à Demonstração das Origens e Aplicação de Recursos e à Demonstração do Valor Adicionado, nenhum respondente afirmou possuir muito conhecimento e em média 10 respondentes, dos 13, afirmaram desconhecer totalmente essas demonstrações.

As duas últimas opções das demonstrações que foram dadas aos entrevistados são produzidas pela contabilidade pública, e no caso em questão só as entidades sindicais 1 e 2 é que poderiam utilizá-las para fins de aplicação. Assim, as entidades supracitadas afirmaram ter algum conhecimento acerca destes demonstrativos.

A respeito da LOA – Lei Orçamentária Anual, a entidade sindical 1 afirmou que: “No fórum, onde elaboramos a pauta de reivindicação, discute-se a LOA. Esta discussão, ainda incipiente, diz respeito aos investimentos do governo com relação aos salários dos servidores, saúde, ao serviço público como um todo”. Esta entidade mostrou que utiliza as informações geradas pela contabilidade aplicada ao setor público para fins de estratégia durante o processo de campanha salarial.

Os dados analisados durante este tópico, no que se refere ao grau de conhecimento sobre as demonstrações contábeis, estão descritos na tabela 3.

Tabela 3:
Grau de Conhecimento sobre as Demonstrações Contábeis

Demonstrações	Desconhece Totalmente	Tem Algum Conhecimento	Possui Muito Conhecimento	TOTAL
Balanço Patrimonial	4	8	1	13
Demonstração do resultado	5	7	1	13
Demonstração dos Lucros e Prejuízos Acumulados	10	3	0	13
Demonstração das Mutações do Patrimônio Líquido	11	2	0	13
Demonstração das Origens e Aplicações de Recursos	11	2	0	13
Demonstração do Valor Adicionado	10	3	0	13
LOA LDO PPA	0	2	0	2
Balanços Públicos	0	2	0	2

Nota. Fonte: Dados da Pesquisa

4.4 Análise Descritiva do Grupo 4: Acesso às Demonstrações Contábeis

A quarta etapa do questionário aplicado teve a finalidade de investigar se os respondentes tinham acesso às demonstrações contábeis das empresas às quais os filiados aos

sindicatos trabalham. Para tanto, indagou-se aos entrevistados, de acordo com o nível de acesso (possui pleno acesso, possui acesso parcial e não possui acesso).

Tabela 4:
Acesso às Demonstrações Contábeis

	Sindicatos											Entidades Sindicais		Total*	%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	2		
Pleno Acesso		x			x		x					x		4	30,77
Acesso Parcial	x			x							x		x	4	30,77
Sem Acesso			x			x		x	x	x			x	6	46,15

Nota. Fonte: Dados da Pesquisa

*A entidade sindical 2 optou por responder duas alternativas. Isto porque, esta entidade afirmou que só possuía acesso às demonstrações financeiras quando as empresas eram listas na bolsa de valores, caso contrário não possuía acesso algum. Portanto, a soma do total apresentou uma resposta a mais, totalizando 14, devido ao fato de um entrevistado responder duas alternativas.

Conforme a Tabela 4, constata-se que quase metade dos entrevistados, 46,15% do total, afirmaram não possuir qualquer tipo de acesso às demonstrações contábeis das empresas que eles analisam para entrar em negociação. A este respeito, a entidade sindical 2 afirmou que: “As demonstrações contábeis são elementos raros, pois são relatórios puramente obrigatórios, ou seja, muitas das empresas as quais trabalhamos não têm obrigação de fazer publicação, e isto prejudica as nossas análises”.

A mesma entidade ratificou: “Sem falar que há um total desrespeito aos prazos. Temos aqui vários exemplos, um deles é que em uma negociação com uma empresa, a data base da categoria é em maio e ainda não tinham divulgado o Balanço Patrimonial do ano anterior”. A data base a qual a entidade se referiu serve como momento de início da aquisição dos direitos trabalhistas decorrentes de um acordo ou convenção coletivos.

Numa outra perspectiva, verificou-se que 30,77% dos pesquisados afirmaram possuir pleno acesso às demonstrações contábeis, seguidos de 30,77% que possuem acesso parcial a estes mesmos demonstrativos. Estes dois níveis de acesso, juntos totalizaram mais de 60% do total, ou seja, de alguma forma os respondentes tem como ter em mãos para fins de análise, as demonstrações contábeis das empresas às quais seus filiados trabalham.

Neste sentido, verificou-se, com as respostas complementares, que os respondentes, por algum motivo, não utilizam as demonstrações contábeis como instrumento de negociação. Assim o sindicato 7 afirmou: “Apesar do pleno acesso a estas demonstrações, tendo em vista que são públicas, temos contradições em suas informações quando comparadas ao que os nossos filiados nos reclamam em seu dia-a-dia.” Percebeu-se uma certa descredibilidade quanto às informações da contabilidade.

Já um outro respondente, o sindicato 2, mostrou uma postura passiva quanto à negociação, afirmando o seguinte: “A gente tem acesso a essas demonstrações, mas na verdade nunca nos preocupamos em utilizá-las, porque há um acordo coletivo que devemos seguir. Ao nosso ver, o sindicato não pode se meter na administração das empresas, pois eles não vão querer dividir. A empresa é que deve chamar o sindicato para um acordo.

Ainda neste mérito, a entidade sindical 2 salientou: “Quando o Balanço Patrimonial é mais sofisticado, olha-se produtividade por número de consumidores, ele tem informações não só do ponto de vista financeiro, mas tem também uma variação da produção e suas dificuldades. Algumas empresas apresentam um Balanço Patrimonial bem bonitinho, que

devido a alta regulamentação, muitas vezes não precisa nem entrar nos números de tão bonzinho que ele é”.

4.5 Análise Descritiva do Grupo 5: Opinião sobre a DVA

A última pergunta do questionário que foi feita aos respondentes da pesquisa diz respeito especificamente à Demonstração do Valor Adicionado. Então, primeiro procuramos perceber, de uma forma geral, o nível de conhecimento dos entrevistados acerca das informações produzidas pela contabilidade, bem como se investigou sobre o processo de campanhas salariais e o que eles utilizam para embasar as cláusulas das suas respectivas pautas de reivindicação.

Após esse procedimento, apresentamos uma DVA para o entrevistado e fizemos uma breve explicação da mesma para fins de esclarecimentos, procurando mostrar aos respondentes a riqueza de informação que esta demonstração pode proporcionar. Tendo em vista que a DVA contém informações que os sindicatos utilizam como base para pedirem reajustes salariais, por exemplo, produtividade, chegou-se a uma pergunta chave.

Sendo assim, perguntou-se aos respondentes se na opinião deles, eles acreditavam que a Demonstração do Valor Adicionado poderia substituir ou complementar os indicadores econômicos tradicionais utilizados nas negociações salariais dos sindicatos.

Verificou-se que apenas um sindicato considerou a Demonstração do Valor Adicionado como uma ferramenta que pode substituir os indicadores tradicionais utilizados no processo de campanha salarial. O referido sindicato trata-se do de número 8 que afirmou o seguinte: “Nunca conseguiremos ter acesso a uma demonstração tão valiosa quanto esta. Pois eles (o patronato) sabem que seria uma arma muito forte em nossas mãos”.

Este sindicato narrou um problema que o mesmo vem passando e que a DVA os ajudaria muito nesta situação: “Uma financeira queria fazer acordo com o sindicato para fazer empréstimo consignado com uma empresa muito influente da categoria, que possuía centenas de filiados ao sindicato. O sindicato foi várias vezes, em torno de 6 vezes, tentar acordo com a tal empresa de grande porte. O que se sucedeu é que a empresa se recusou.”

O presidente do sindicato 8 disse que se tivesse um poderoso demonstrativo como esse, a DVA, até então desconhecida e que eles não tinham acesso, seria mais fácil convencer o dono da empresa tendo em vista que a DVA contém informações sobre receita financeira da empresa, mostrando que a empresa possui ganhos financeiros e esse só seria mais uma forma de ganho. Outro detalhe é que a DVA mostra o quanto a empresa aloca sua riqueza para capital de terceiros – juros, ou seja, mostrando que todos precisam captar recursos de terceiros.

O presidente falou ainda que existe um custo social envolvido muito grande com essa recusa da empresa, tendo em vista que os funcionários não vendo apoio por parte da empresa, eles recorrerão a recursos concedidos por profissionais ilegais, os chamados agiotas.

Em seguida, pode-se observar que 23,08% dos entrevistados afirmaram que a Demonstração do Valor Adicionado não pode substituir os indicadores tradicionais utilizados para análise de reajuste de salário. A esse respeito, um sindicato afirmou, apesar da nossa explicação sobre a DVA, que não conseguia ver utilidade em tal relatório e salientou: “As negociações são feitas de forma consensual, eu como presidente nunca precisei acionar o ministério público e nem a delegacia do trabalho. Não precisa estar com uma carta na manga como esta demonstração”.

O sindicato 6 afirmou: “ Tudo que este relatório quer demonstrar, a inflação do período consegue compilar. A inflação tem todos os números que precisamos saber”. Ainda neste mérito, o sindicato 11 afirmou que precisaria estudar mais para conseguir ver aplicabilidade nas práticas sindicais, mas que por hora não conseguia ver utilidade.

Dando seguimento à análise, observou-se que a maioria dos entrevistados, representados por 69,23% do total, assegurou que a DVA poderia, seguramente, complementar os indicadores econômicos tradicionais para que houvesse mais informações no momento de avaliação das empresas durante o processo de campanha salarial.

Assim, o sindicato 1 demonstrou grande surpresa ao conhecer este demonstrativo e afirmou: “A DVA iria proporcionar embasamento político e financeiro para contestar as empresas. Não tínhamos nenhum conhecimento deste demonstrativo, isto é uma pena”.

A DVA foi tida como uma peça de grande importância, que poderia fornecer informações inéditas. O sindicato 3 afirmou: “Tudo pode ser levado para matéria em discussão na mesa de negociação, e se tivéssemos esse demonstrativo era ótimo pra comprovar para o patronato que ele não está mal das pernas (sic)”.

A este respeito, a entidade sindical 1 disse: “Todos os sindicatos deveriam fazer um curso de negociação coletiva para que eles tenham conhecimento técnicos com relação à contabilidade, inclusive à DVA, pois tem cunho social. Assim, aprenderíamos a ler (traduzir) os números e ter um melhor desempenho na negociação”.

Os entrevistados narraram sobre as dificuldades existentes nas negociações com o patronato. O sindicato 4 tratou disto: “Com as empresas grandes que cumprem o que a legislação manda em benefício do trabalhador, torna difícil o trabalho do sindicalista. Pois nas negociações, só se trata de questões políticas e mantenedoras”.

Ao falar de tais problemas, o sindicato supracitado salientou: “A DVA poderia dar uma impulsionada no nosso poder de barganha. Esta demonstração é o sonho de todo sindicalista. Uma maravilha”. Nesta linha de raciocínio, o sindicato 5 concordou, afirmando o seguinte: “Agora que conheci esta demonstração, consigo perceber a sua importância. Com ela teríamos dados que pressionariam a empresa ceder”.

Assim como o sindicato 8, o sindicato 7 conseguiu perceber a relevância da DVA e também aplicá-la na solução de problemas. O presidente falou de uma dificuldade que vem ocorrendo: “A empresa reguladora das empresas, as quais os filiados são empregados, criou uma empresa de referência para que as empresas reguladas sigam-na como modelo, inclusive no que concerne a todos os procedimentos com o pessoal. No entanto, uma das empresas reguladas possui empregados na maioria terceirizados, ou seja, eles deveriam utilizar os padrões da empresa de referência só que conseguem driblar esta obrigação ao não ter vínculo empregatício com esses empregados terceirizados. O presidente falou que eles lutam para conseguir enquadrar esses terceirizados com todos estes direitos, tendo em vista que eles trabalham, praticamente, apenas para esta empresa regulada só que não possuem o vínculo”.

A reflexão que se pode extrair disto é que, este sindicato tendo em mãos a DVA poderia observar que os terceirizados entrariam no cálculo da construção do valor adicionado e se estes forem vistos como pessoal entrariam na distribuição da riqueza.

Para finalizar a entidade sindical 2 fez algumas considerações acerca da DVA. Por exemplo: “O valor adicionado vai levar um tempo para ser desenvolvido porque ele precisa ser decifrado pelos atores sociais. A tentativa do Balanço social é uma forma de justificativa à sociedade quanto aos custos sociais, e conseqüentemente a DVA também, por ser uma parte integrante do Balanço Social. Então esses indicadores, extraídos da DVA, vão ajudar nos debates com as empresas, claro falando em negociação de ponta, pois nas PME’s isso não acontece pois elas não fazem prestação de contas”. Esta entidade fechou a entrevista afirmando: “A DVA é como o início do universo, tudo pode começar ou terminar ali”.

A partir das informações construídas acerca da utilização da Demonstração do Valor Adicionado, construiu-se a tabela 5 a qual condensa todas essas informações.

Tabela 5:
Opinião sobre a DVA

Pergunta	Em sua opinião, a Demonstração do Valor Adicionado (DVA) pode ser substituída aos indicadores tradicionais utilizados no ajuste salarial?		
	Substitui os Indicadores	Complementa os Indicadores	Não substitui
Respostas	1	9	3
%	7,69%	69,23%	23,08%

Nota. Fonte: Dados da Pesquisa

5. CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve como objetivo precípua verificar se os sindicatos utilizam como parâmetro as informações trazidas na Demonstração do Valor Adicionado para avaliar a distribuição da riqueza das empresas as quais seus filiados são empregados, e assim ter um instrumento estratégico no momento da convenção ou do acordo coletivo.

Por meio da análise de conteúdo de algumas declarações dos entrevistados, pôde-se concluir que os sindicatos possuem pouco conhecimento sobre contabilidade e o pouco que conhecem, não conseguem decifrar os dados e torná-los informações úteis durante o processo de campanha salarial.

Neste sentido, a pesquisa demonstrou que todos os sindicatos e entidades sindicais pesquisados não utilizam a DVA como ferramenta estratégica de negociação. Pôde-se constatar que a maioria dos entrevistados não possui nenhum tipo de conhecimento acerca deste demonstrativo e que apenas três respondentes já ouviram falar a respeito.

O presente trabalho apesar de ter tido uma amostra pequena, composta por onze sindicatos e por duas entidades sindicais, é considerado de interesse. Isto porque não há estudos realizados, anteriores a esta pesquisa, que mostrem que os sindicatos, enquanto um importante ator social e também um dos principais *stakeholders*, não utilizam às informações contidas na Demonstração do Valor Adicionado como instrumento estratégico de negociação em suas campanhas salariais.

É uma verdade pré-estabelecida e como tal pode ser refutada. Inclusive, estes autores pretendem expandir a amostra com alguns sindicatos do Estado de São Paulo e os 17 escritórios do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

6. REFERÊNCIAS

ASKREN, B; BANNISTER, J.W.; PAVLIK, E. **The Impact of Performance Plan Adoption on Value Added and Earnings**. *Managerial Finance*, v. 20, n. 9, 1994, p.27-43.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa : Edições 70, 1994.

BELKAOUI, A. Riahi. **Net Value Added and Earnings Determination**. *Review of Quantitative Finance e Accounting*, n. 13, p. 393-399, 1999.

_____. **Performance plan adoption and performance: the contingency of ownership structure**. *Finance Management*, v. 23, 1997, p. 18-27.

BENTLEY, Trevor. **Added value and contribution**. *Management Accounting*, v.59, n.3, March 1981, p. 7-21

BISPO, J. S.; CIA, J. N. S.; DALMACIO, F. Z. **Um estudo exploratório das variáveis que contribuem para a geração de riqueza pelas empresas que atuam no Brasil**. In: Congresso

Internacional De Costos Contabilidad, Control, Auditoría, Gestión de Costos Y Mundializacion, 10, 2007, Lyon, França. Anais. Lyon, 2007.

BLATT, Adriano. **Análise de balanços: estrutura e avaliação das demonstrações financeiras e contábeis**. São Paulo: MAKRON Books, 2001.

BOSCOV, C.; BISPO, J. S. **A Comparação da Distribuição de Riqueza Gerada entre os Setores de Serviço, Comércio e Indústria**. *ConTexto*, Porto Alegre, v. 10, n. 17, p. 59-70, 1º semestre 2010.

CATHARINO, José Martins. **Tratado Elementar de Direito Sindical: Doutrina, Legislação**. São Paulo : LTr. 1982.

COSENZA, José Paulo. **A eficácia informativa da demonstração do valor adicionado**. *Revista Contabilidade e Finanças- USP*. São Paulo, p. 7-29, out./2003.

CUNHA, J. V. A.; RIBEIRO, M. S.; SANTOS, A. A demonstração do valor adicionado como instrumento de mensuração da distribuição da riqueza. **Revista Contabilidade & Finanças – USP**, Edição n. 37, p. 7-23. São Paulo. jan./abr. 2005.

FARIAS, Márcio de Almeida. **O modelo sindical brasileiro**. Doutrina Jus Navigandi em 02 de Maio de 2005. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6665&p=3>. Acesso em 14 de Agosto de 2010.

KROETZ, César Eduardo S. **Balanco Social: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2000.

_____; COSENZA, José Paulo. Considerações sobre a Eficácia do Valor Adicionado para a Mensuração do Resultado Econômico e Social. **IX Convenção de Contabilidade do Rio Grande do Sul, Gramado**. Anais. 2003.

KREITLON, M. P. and Quintella, R. H. **Práticas de Accountability Ética e Social: As Estratégias de Legitimação de Empresas Brasileiras nas Relações com Stakeholders**. Anais do 25º Enanpad. Campinas. 2001.

MAGANO, Octávio Bueno. **Organização Sindical Brasileira**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1982.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: Saraiva, 1989.

PATTON, M. Q. **Qualitative Evaluation and Research Methods**. Thousand Oaks. Sage, 1990.

PRADO, Roberto Barreto. **Curso de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 1991.

RIBEIRO, Maisa de Souza.; LISBOA, Lázaro Plácido. **Balanco social: instrumento de divulgação da interação da empresa com a sociedade**. In: Encontro da ANPAD, 23º, 1999, Rio de Janeiro. Anais[...], 1999.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito Sindical Brasileiro**. Rio de Janeiro : Ed. Brasília, 1976.

SANTOS, Ariovaldo dos. **Demonstração do valor adicionado: como elaborar e analisar a DVA**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

_____; LUSTOSA, Paulo Roberto B. **Proposta de um modelo de DVA – Demonstração do Valor Adicionado – adequado ao novo desenho institucional e mercantil do setor elétrico brasileiro**. São Paulo: FIPE, 1998.

TINOCO, João Eduardo. **Balanco social: uma abordagem da transferência e da responsabilidade pública das organizações**. São Paulo: Atlas, 2001.

TINOCO, João Eduardo. MORAES, Pécio Belluomini. **Uso da Demonstração do Valor Adicionado – DVA, como Ferramenta de Medição da Carga Tributária no Brasil.** eGesta - Revista Eletrônica de Gestão de Negócio v. 4, n. 1, jan.-mar./2008, p. 1-32.