



Álvaro Nascimento
03 de maio de 2017 às 20:15

Igualdade, equidade e modelos de governo societário

Apresentar a disparidade de rendimentos entre o topo e a base da pirâmide empresarial é esquecer que a empresa é uma realidade social complexa.

A FRASE...

"O Presidente da República comentou disparidade salarial entre gestores e trabalhadores nas grandes empresas. Marcelo diz que é preciso encontrar forma de debater o problema."

Ângela Silva, Expresso, 2 de Maio de 2017

A ANÁLISE...

A assimetria na distribuição dos rendimentos do trabalho é extensivamente documentada.

Invariavelmente, os órgãos de gestão de topo nas empresas obtêm a maior fatia, em termos relativos, da massa salarial. Este é tanto um tema de justiça social, como de governo societário. Sim, pois convém não esquecer que as políticas salariais são definidas e aprovadas pelos conselhos de administração que, à luz das obrigações dos seus membros, têm o dever de se preocupar com o justo equilíbrio na relação de forças entre os vários fatores produtivos ou, dito de outro modo, entre os interesses dos "stakeholders" que representam. De forma menos prosaica e mais simplista, na distribuição do rendimento entre o trabalho e o capital, porque no final de contas, o que está em causa é a forma como se reparte o valor criado.

Perante isto, é razoável pensar que se as políticas salariais são socialmente injustas, então alguma coisa deve estar a falhar nos modelos de governo das empresas. A começar, talvez não estejam instituídos os mecanismos de controlo que garantem o desejado equilíbrio, fazendo pender o fiel da balança no sentido do grupo de interesses dominante. Caso contrário, dando como bom o modelo de governo, as

discrepâncias refletem simplesmente a diversidade de relações laborais existentes na empresa, que contratam níveis de risco (i.e., remunerações variáveis) e de esforço (i.e., produtividade) distintos com os trabalhadores.

Apresentar a disparidade de rendimentos entre o topo e a base da pirâmide empresarial é esquecer que a empresa é uma realidade social complexa; é persistir numa linha de argumentação em que o princípio da igualdade se sobrepõe ao da equidade - i.e., remuneração pelo risco e produtividade assumidos - e se perde a desejável e urgente responsabilização dos membros dos órgãos de gestão perante todos os "stakeholders" - e não apenas trabalhadores - da empresa.

Numa nota final para reflexão, talvez seja útil relembrar as conclusões de um trabalho recente de Nicholas Bloom - "Corporations in the Age of Inequality, HBR" - demonstrando que é maior a desigualdade de rendimentos entre empresas do que dentro delas!

Artigo em conformidade com o novo Acordo Ortográfico

Este artigo de opinião integra A Mão Visível - Observações sobre as consequências directas e indirectas das políticas para todos os sectores da sociedade e dos efeitos a médio e longo prazo por oposição às realizadas sobre os efeitos imediatos e dirigidas apenas para certos grupos da sociedade.
maovisivel@gmail.com (mailto:maovisivel@gmail.com)