

Lizandra Tadaieski

A influência dos Programas de Participação de Lucros e Resultados (PLR)
na remuneração dos metalúrgicos das Montadoras instaladas no Paraná
no período de 2000, 2001 e 2002.

*Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção ao Grau de Especialista pelo Curso de
Especialização em Economia do Trabalho,
Departamento de Economia, Centro de
Pesquisas Econômicas / CEPEC, Universidade
Federal do Paraná.*

Orientador:

Professor Dr. Francisco Paulo Cipolla

Curitiba

2003

Universidade Federal do Paraná - UFPR

Curso de Especialização e Pesquisa em Economia do Trabalho

**Participação nos Lucros e Resultados (PLR) nas montadoras do Paraná
nos anos de 2000, 2001 e 2002**

Lizandra C. Tadaieski

Professor: Francisco Paulo Cipolla

Monografia

Curitiba

2003

Sumário

1.0 Introdução	01
2.0 O valor da força de trabalho e a mais valia	04
2.1 Salário por tempo, salário por peça e PLR	05
3. 0 A PLR como forma atual de remuneração da força de trabalho	07
4.0 Breve Histórico sobre a introdução da PLR no país e alguns reflexos no Paraná	09
5.0 Formas de aplicação da PLR	12
6.0 Banco de Horas, a utilização da mão-de-obra na época do <i>Just in time</i>	14
7.0 Remuneração fixa negociada na data-base (1.º de setembro) em conjunto com banco de horas	16
7.1 Volvo do Brasil	16
7.2 Renault	17
7.3 Volkswagen-Audi	18
8.0 PLR e o reflexo na Produção nas montadoras	19
9.0 O que a PLR representa no salário médio das fábricas	21
10. Algumas considerações sobre os salários nas montadoras	23
10.1 Volvo do Brasil	23
10.2 Renault	23
10.3 Volkswagen-Audi	24
11. Conclusão Final.....	25
12. Referência de pesquisa.....	30

1 INTRODUÇÃO

Com a evolução histórica das relações entre o capital e o trabalho nos últimos anos tornou-se necessário ao capital, diversificar as formas de remuneração, para extrair um comprometimento maior do empregado com o produto final produzido. Desse pensamento surge a PLR (Participação de Lucros e Resultados), uma forma de remuneração variável, baseada em metas de rentabilidade e qualidade a serem alcançadas pelas pelos trabalhadores. A PLR acaba sendo regulada por interesses comuns entre o capital e o trabalho, mas as vantagens decorrentes são discutíveis e os benefícios não são iguais para ambas às partes.

Com o advento do capitalismo, os trabalhadores perderam não só o controle de produção, mas também a própria identificação com o que estava sendo construindo. A Participação de Lucros e Resultados (PLR) é uma forma moderna de comprometer novamente o trabalhador com o produto final. A PLR contradiz o ditado popular de “que o boi só engorda aos olhos do dono” – pois os próprios trabalhadores assumem o trabalho de supervisionar uns aos outros e garantir produção e qualidade final.

O objetivo deste trabalho é demonstrar a evolução dos programas de PLR (Participação de Lucros e Resultados) na remuneração dos trabalhadores metalúrgicos das montadoras de Curitiba e Região Metropolitana, nos anos de 2000, 2001 e 2002, levando-se em conta, os salários médios pagos dentro das empresas para os trabalhadores do setor direto de produção (fabril).

Também é objeto deste estudo demonstrar que, em detrimento de valores cada vez maiores sendo pagos na forma variável de PLR, a remuneração fixa (aumentos reais incorporados aos salários) acaba sendo limitada em contraste com

o comprometimento do trabalhador que acaba sendo cada vez maior. A busca incessante por maiores lucros resulta em linhas de produções operando em níveis cada vez mais acelerados. Aumento de produção e qualidade, antes exclusividade da classe patronal agora passa a ser também de interesse e responsabilidade dos próprios trabalhadores. Esses, aparentemente deixam de lado o seu papel de meros executores de mão-de-obra e passam a se comprometer diretamente com os próprios objetivos do capitalismo (aumento da qualidade e mão-de-obra).

Os dados revelam a disparidade no aumento da PLR e o aumento fixo na data-base. Os resultados disso são: aumento de produção individual (mais trabalho para cada funcionário) e a perda direta na massa salarial já que a remuneração variável não incorpora base de encargos previdenciários como cálculos de férias, décimo terceiro, FGTS, descanso semanal remunerado (DSR), etc.

Outros benefícios acabam muitas vezes também sendo cerceados pela PLR. Nas empresas pesquisadas, a PLR sempre veio acompanhada de acordo de Banco de Horas (BH). O BH é uma flexibilidade de horário que permite a empresa reduzir seus custos com horas extras adaptando o volume da atividade de acordo com a necessidade de produção.

Neste breve estudo, tomamos por base os acordos assinados nos últimos três anos (2000, 2001 e 2002) entre o Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba e as montadoras Volkswagen – Audi, Renault e Volvo.

Pela observação dos dados constatamos que o pagamento aos trabalhadores na forma de PLR é cada vez mais acentuado, enquanto as remunerações fixas no setor metalúrgico ficam restritas na maior parte dos casos (a exceção dos pisos iniciais) aos índices inflacionários aferidos pelo INPC, no período de data-base. É mister observar também que, embora a produção aumente ou permaneça constante,

muitas vezes o número de trabalhadores permanece igual ou até mesmo é reduzido. A PLR pode ser analisada como uma forma de exploração da mão-de-obra do trabalhador através da mais valia relativa e absoluta. Para se entender essa afirmação se faz necessário observar antes alguns conceitos de força de trabalho, mais valia absoluta e relativa.

Embora programas de PLR também existam em países desenvolvidos, onde os rendimentos dos trabalhadores são maiores, observamos que os baixos salários dos metalúrgicos das montadoras analisadas pode ser um dos fatores que contribui para o seu desenvolvimento nestes locais.

Apesar de ser uma remuneração variável e sua efetivação depender de acordos renováveis anualmente, a PLR é tão esperada pelos trabalhadores das empresas em análise, quanto o pagamento de férias e o décimo terceiro.

2 O VALOR DA FORÇA DE TRABALHO E A MAIS VALIA

O valor da força de trabalho, no conceito de Marx, pode ser definido como sendo o custo do esforço físico desenvolvido na sua obtenção. O valor da força de trabalho e o seu correspondente preço equivalem ao custo de reprodução da força de trabalho. Esse custo de reprodução por sua vez representa apenas uma fração da jornada de trabalho realizada, o restante sendo a mais valia. “O Conjunto das necessidades multiplicadas pelos seus preços nos fornece o valor da força de trabalho” (Cipolla, 2003).

A acumulação de capital só ocorre por causa da exploração sobre os que trabalham, ou seja, a extração da mais valia feita por aqueles que detêm os meios de produção. Como o salário é pago abaixo da força de trabalho, os trabalhadores são obrigados a recorrer a outras formas de aumentar a remuneração e garantir seu sustento. “A taxa de mais valia é simplesmente a razão entre a mais valia e o capital variável necessário para produzi-la” (Cipolla 2003).

Considerando v , como sendo o valor dos meios de subsistência necessários à normal reprodução da força de trabalho (para sustento do trabalhador e sua família) e j a jornada de trabalho, podemos definir a mais valia da seguinte forma:

A mais valia é igual a $j - v$, isso porque o valor da força de trabalho é sempre uma parte da jornada. O restante das horas trabalhadas ficam para a acumulação do capital.

A mais valia pode acontecer de duas formas: absoluta ou relativa. A mais valia absoluta ocorre quando se aumenta de forma absoluta a quantidade de trabalho produzida pelo trabalhador ($\uparrow J - v$ sendo o v um valor fixo). Esse aumento pode ser dado pelo aumento da jornada ou pelo aumento da intensidade de

produção. Na mais valia relativa, o que ocorre é que o valor da força de trabalho é diminuído pela redução do valor das mercadorias que ele necessita (aumento da produtividade de trabalho nos ramos que produzem meios de consumo para os trabalhadores).

2.1 SALÁRIO POR TEMPO, SALÁRIO POR PEÇA E PLR

O salário por tempo e o salário por peça são formas salariais que ajudam a esconder a relação de exploração do capital sobre o valor da força de trabalho. Quando o rendimento do trabalhador passa a ser aferido pelo tempo e pela sua própria produção, parece ser implícito que todo o seu trabalho esteja sendo remunerado. Independente da forma salarial aplicada o pagamento é feito apenas sobre uma fração enquanto o restante do tempo trabalhado é utilizado em prol dos interesses do capital.

Desse modo, as formas de remuneração passam a ser apenas mais uma maneira de controle dos trabalhadores e dos seus meios de produção, assim como a própria PLR e suas metas a serem alcançadas.

O salário por tempo é quando o valor da força de trabalho é determinado pelo valor dos elementos que constituem a cesta de consumo normal de uma família trabalhadora, ou seja, o valor de força de trabalho corresponde ao Socialmente necessário. O salário por tempo é obtido através da divisão do valor da força de trabalho pelo número das horas da jornada empregada (Cipolla, 2003).

Valor da força de trabalho

Número de horas de uma jornada de trabalho média

No salário por peça o pagamento a ser executado depende da produção atingida. Ao invés do valor da força de trabalho ser extraído da divisão da força de trabalho pelo número de horas da jornada, ele passa a ser determinado pela capacidade de produção do trabalhador.

“A derivação do salário por peça toma como dados a duração normal de uma jornada de trabalho, um grau de intensidade média do trabalho assim como o número de peões obtidos por um trabalhador de habilidade média. Assim, se o número de peças que se obtém numa jornada normal de intensidade média é 20 e o valor da força de trabalho é \$100, segue que o salário por peça deve ser igual a \$5. Se, por exemplo, cada peça tenha o valor de \$6, o trabalhador recebe um valor diferente do valor da peça, digamos \$3! No salário por peça o trabalho é medido pela quantidade de produtos na qual o trabalho se materializou durante um certo período de tempo” (Cipolla 2003).

Igualmente ocorre na PLR em que a produtividade é um dos índices a serem atingidos. Dependendo da produção alcançada será o valor a ser pago.

3 A PLR COMO FORMA ATUAL DE REMUNERAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

A PLR aglutina as duas formas de remuneração da força de trabalho. Ela se baseia em características do salário por hora e também sofre influência da mesma forma que seria se fosse considerado salário por peça.

Da mesma forma que o trabalho por peça, a PLR também considera o trabalhador pela sua capacidade de produzir. Os funcionários que se sobressaem melhor nas atividades são os que têm mais chance de continuar no quadro das empresas. Aliás, a busca pela primazia na qualidade e a busca por índices cada vez maiores de produção acaba fazendo com que os trabalhadores mesmos acabem supervisionando, valorizando e desvalorizando seu colega de atividade dependendo do seu desempenho.

Como a maior parte das metas a serem atingidas são coletivas, trabalhadores que por algum motivo não conseguem contribuir "satisfatoriamente" acabam tendo sua capacidade julgada pelos próprios companheiros. A qualidade e intensidade passam a ser controladas pelo salário e o próprio controle de supervisão passa a ser até certo ponto, desnecessário. (Cipolla 2003)

A PLR também pode ser comparada pelo salário por hora, já que o trabalhador recebe por hora e tem sua carga horária pré-estabelecida (40 ou 42 horas semanais).

No caso da PLR, assim como no salário por peça, a qualidade do trabalho é controlada pelos próprios trabalhadores, pois a peça tem que ser perfeita para que o pagamento seja total (ou o melhor possível de ser atingido). Então, a PLR é uma ferramenta que funciona de forma similar a do salário por peça. Logo, a PLR

também pode ser considerada um artifício para aumentar o lucro do capital fazendo com que os próprios trabalhadores paguem com trabalho o “plus” que recebem. Aumentando a mais valia do patrão eles conquistam o direito de ter um pouco do que eles mesmos produziram.

A PLR acaba representando uma desvalorização ainda maior da força de trabalho já que o funcionário acaba tendo que trabalhar mais para receber o que já deveria ser seu de direito, ou seja, o valor correspondente a sua força de trabalho. Essa forma de remuneração ainda tem a vantagem de trazer junto com ela, a idéia de um pagamento adicional, ou ainda uma benevolência por parte dos patrões. A consequência é que os próprios trabalhadores passam a valorizar mais as empresas que praticam o pagamento de PLR.

O resultado disso é que os trabalhadores realizam suas atividades em ritmos cada vez mais rápidos, sem que isso precise ser imposto necessariamente pelo capital. Ao contrário, os próprios colegas de trabalho, estimulados pela concorrência são os primeiros a cobrar produção e qualidade.

.4 BREVE HISTÓRICO SOBRE A INTRODUÇÃO DA PLR NO PAÍS E ALGUNS REFLEXOS NA ECONOMIA PARANAENSE

Em 1994 é editada a primeira versão da Medida Provisória da PLR (Participação nos Lucros e Resultados), num período em que a economia brasileira era marcada por um contexto de consolidação do Plano Real, de desindexação salarial e de transição da presidência da República, na época do então Ministro da Fazenda, Ciro Gomes. A regulamentação do direito constitucional a PLR aconteceu no momento em que se sinalizava para a intenção do governo em desviar o foco da ação sindical e dos trabalhadores, da reposição de perdas passadas para um tipo novo de forma de remuneração.

Legalmente citando, a PLR está registrada na Constituição Federal de 1988, artigo 7.º, XI. A lei diz que a “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”.

A PLR, em uma definição mais abrangente, corresponde a uma forma de remuneração variável, que regra geral, condiciona o pagamento de um determinado valor aos trabalhadores à existência de certo nível de lucro e/ou a obtenção de resultados previamente estipulados.

No Brasil, foram adotadas quatro formas de modalidades de PLR: Participação nos Resultados (PR), Participação nos Lucros (PL), participação mista (PL&R) e participação independente (PI).

A PLR ganhou impulso no Brasil em contexto de abertura econômica, reestruturação produtiva nas empresas, alteração nas relações de trabalho, aumento do desemprego e precarização do mercado de trabalho. A PLR iniciou um

movimento de transformação da remuneração dos ganhos decorrentes do aumento de produtividade do trabalho (Dieese, 1996).

Os acordos de PLR normalmente são baseados em índices de produtividade, qualidade e absenteísmo, além de é claro, estarem sujeitos as variações do mercado, que por muitas vezes acabam ditando o ritmo das linhas de montagens.

Embora a lei não explicita a obrigatoriedade do pagamento, ela determina que a PLR seja negociada entre a empresa e seus empregados, através de comissão formada por representantes da empresa, dos empregados e um representante do sindicato ou com a representação direta do Sindicato.

Pelos efeitos práticos de seu emprego, a cada ano cresce o número de empresas que adotam essa forma de remuneração. Segundo informações publicadas no jornal "Estadão", de São Paulo, de 21/02/2002, os resultados de uma pesquisa feita anualmente pela Deloitte Touche Tohmatsu, uma das maiores consultorias em recursos humanos do mundo, dão uma idéia deste crescimento. De acordo com os dados publicados, em 1994, 12 das 130 empresas pesquisadas haviam aderido a PLR. Em 2000 esse número passou para 57, o que representa um aumento de 76%.

De acordo com a lei n.º 10.101, de 19 de dezembro de 2000, a PLR não substitui ou complementa a remuneração do trabalhador, não deve ser base para incidência de encargo trabalhista e só deve ser paga, no máximo, duas vezes em um ano. Sua tributação deve ser feita na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos no mês.

No Paraná - O pagamento referente à Participação de Lucros e Resultados das montadoras e fornecedoras instaladas em Curitiba e Região Metropolitana resultou em 2001, na injeção de R\$ 22 milhões na economia paranaense no ano de

2001. De acordo com informações do Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba, este valor representou um crescimento de 50% em relação a 2000 e as expectativas são de que em 2002, o valor pago em PLR chegue à casa dos R\$ 40 milhões.

5 FORMAS DE APLICAÇÃO DA PLR

Considerando o Balanço da Participação dos Resultados dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados das Empresas 1996-1999, publicado pelo Dieese, a PLR corresponde a uma forma de remuneração variável, que, regra geral, condiciona o pagamento de um determinado valor aos trabalhadores à existência de certo nível de lucro e/ou à obtenção de resultados previamente estipulados.

No Brasil, encontramos a PLR aplicada sob quatro formas: Participação nos Lucros (PL), Participação nos Resultados (PR), Participação Mista (PL&R) e Participação Independente (PI). A seguir apresentamos as principais características de cada programa (Dieese, 1996).

Participação nos Lucros (PL): Condiciona o pagamento de determinado valor aos empregados, ao lucro auferido pela empresa, através de fixação de metas de rentabilidade a serem alcançadas (seja em valores absolutos ou percentuais).

Participação nos Resultados (PR): Nesta modalidade, o pagamento dos empregados depende do alcance de resultados preestabelecidos, através de um, ou mais indicadores, de acordo com as partes (ex. assiduidade, produtividade, redução de desperdício, etc).

Participação Mista (PL&R): O pagamento dos empregados está subordinado tanto à obtenção de lucro, quanto ao alcance de resultados previamente acordados.

Participação Independente (PI): Neste caso o pagamento dos empregados não depende do lucro auferido pela empresa ou do alcance de metas de desempenho, caracterizando-se como uma espécie de abono concedido aos empregados.

A modalidade mais comum de participação nos lucros, no período de 1996 a 1999, na informação do Dieese é a Participação de Resultados com 54,3% do total das empresas pesquisadas. Isso demonstra a tendência e preocupação das empresas de vincular a remuneração à adoção de metas e resultados.

6 BANCO DE HORAS, A UTILIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA NA ERA DO *JUST IN TIME*

O conceito *just in time*, reformulou as atividades nas grandes empresas. A idéia “da peça certa na hora certa” – apregoada nesse pensamento acabou com os estoques e diminuiu a quantidade de dinheiro utilizada para mantê-los. Grandes multinacionais passaram a atrair muitas fornecedoras com o compromisso de ter sempre a mão, os bens necessários para a produção do produto final.

Com as montadoras, objeto de análise deste estudo, a realidade não é diferente. Elas também se beneficiam com essa nova forma de diminuir e direcionar melhor os investimentos. O raciocínio é claro: não precisam mais de grandes espaços para estocar peças (principalmente elas que são “montadoras”), nem manter grandes excedentes que podem ter o valor da sua necessidade alterada por influência das oscilações de mercado.

O sistema de fornecimento *just in time* foi tão positivo na estrutura econômica das empresas que os utilizam, que o capitalismo acabou desenvolvendo também o Banco de Horas, uma forma de adequar o fluxo de mão-de-obra dos trabalhadores à demanda e oscilações do mercado.

Os bancos de horas funcionam basicamente como uma ferramenta para potencializar a utilização da mão-de-obra. São também conhecidos como uma forma de “flexibilização” da jornada de trabalho. Quando por algum motivo a mão-de-obra do trabalhador se torna dispensável (falta de peças, excesso de estoque, etc.), os funcionários são dispensados e as horas não trabalhadas são registradas em uma espécie de “banco”. Quando o mercado consumidor exige mais produto e a mão-de-obra passa a ser mais necessária, esses trabalhadores são requisitados para

“pagarem” as horas do banco com horas adicionais de jornada ou trabalho durante finais de semana. Com isso, o capitalista pode extrair um aproveitamento muito maior da mão-de-obra e ainda por cima, livra-se do pagamento da hora extra. Antes do advento dos “bancos de horas”, as empresas eram obrigadas a pagar trabalhadores produzindo menos em momentos de pouca demanda e a efetuar pagamentos de horas extras quando fosse necessária a produção de um volume maior de produtos.

Bancos de Horas são regularizados perante acordos firmados entre sindicatos e empresas, e passam a ter validade mediante aprovação da maior parte dos trabalhadores em assembléia. O Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba é contra a implantação de bancos de horas por entender que estes, oferecem benefícios exclusivos aos empregadores e ainda dividem com os empregados os riscos que deveriam ser exclusivos das empresas. Por sua vez, as direções das empresas utilizam a PLR como moeda de troca para conseguir consentimento dos trabalhadores para flexibilização de jornada.

Nas montadoras, assim como em muitas empresas do setor metalúrgico, os acordos de PLR são negociados quase sempre em conjunto com acordos de Banco de Horas. Durante os três anos de análise neste trabalho, os acordos de banco de horas sempre estiveram presentes, juntos com os de participação nos lucros.

7 REMUNERAÇÃO FIXA NEGOCIADA DA DATA-BASE (1º DE SETEMBRO) EM CONJUNTO COM BANCO DE HORAS

Nesse capítulo ressaltamos as cláusulas econômicas assinadas nos acordos coletivos entre o Sindicato dos Metalúrgicos e as montadoras nos anos de referência. Os itens exploram somente a parte da remuneração fixa assinada na data base. Neste ponto, observamos que os valores aplicados limitam-se somente aos índices inflacionários, aferidos pelo INPC – Dieese. O que percebemos é que enquanto a incorporação fixa (o reajuste salarial) cobre apenas a inflação, enquanto isso os valores pagos na forma de PLR sofrem variações de acordo com a própria empresa e a variação do mercado consumidor (se existe necessidade de maior demanda, ou não).

Todos os acordos de PLR foram negociados quase que paralelamente, ou realmente em conjunto com implantação ou renovação de Banco de Horas.

7.1 VOLVO DO BRASIL

Ano 2000

Reajuste de 6,96% incorporados em 01/09/2000 para salários até R\$ 2.300,00.

Acima disso, incorporação de valor fixo de R\$ 160,08.

Ano 2001

Reajuste de 7,31% incorporado em março de 2002 (seis meses após a data-base);

com teto de R\$ 2.800,00. Acima disso, incorporação de valor fixo de R\$ 204,68.

Para compensar a incorporação na data-base, os trabalhadores receberam R\$ 900,00 na forma de Previdência Privada, mais R\$ 100,00 na forma de vale alimentação.

Ano 2002

Reajuste de R\$ 9,16% incorporado em 01/09/2002, com teto de R\$ 2.800,00. Acima disso, incorporação de valor fixo de R\$ 256,48.

7.2 RENAULT

Ano 2000

Incorporação de 6,96% referente ao INPC do período, incorporado em 01/09/2000.

Ano 2001

Incorporação de 7,31% referente ao INPC do período, incorporado em 01/08/2002 (em vez de setembro de 2001) para os salários até R\$ 1.500,00, acima disso, incorporação de valor fixo de R\$ 150,00. Para compensar o atraso da incorporação a Renault pagou um abono (na forma de vale alimentação) no valor de R\$ 1.200,00, pagos em 3 vezes (1.º pagamento de R\$ 600,00, 2.º pagamento de R\$ 300,00 em 18/02/2002 e o último de R\$ 300,00 pagos em 17/02/2002).

Ano 2002

Incorporação de reajuste referente à data-base de 9,16% (horistas / MOD) em agosto de 2003. Para compensar o prazo para incorporação da remuneração fixa, os trabalhadores receberam abono pago em vale alimentação totalizando R\$ 1.630,00

pagos em 5 parcelas (R\$ 430,00 em 30/09/2002, R\$ 300,00 em 30/11/2002, R\$ 300,00 em 31/01/2003, R\$ 300,00 em 31/03/2003 e R\$ 300,00 em 31/05/2003) + R\$ 237,00 referentes à diferença da projeção do INPC (1,16% diferença da apuração do INPC).

Para os funcionários mensalistas (MOS) a incorporação ocorreu em setembro de 2002, (sendo que estes não receberam abono).

7.3 VOLKSWAGEN-AUDI

Ano 2000

Reajuste de 6,96% incorporados em setembro do mesmo ano.

Ano 2001

Reajuste de 7,31% do INPC + 8,65% (remuneração variável que passa a ser incorporada aos salários a partir de março de 2003). Abono de R\$ 550,00.

Incorporação em março de 2002.

Ano 2002

Reajuste de 9,16%, incorporado aos salários dos trabalhadores em março de 2003.

Abono de R\$ 850,57 em duas parcelas.

8 A PLR E O REFLEXO NA PRODUÇÃO NAS MONTADORAS

O mercado capitalista é que passa a reger o rumo e o ritmo da produção dentro das fábricas. A própria produtividade fica ligada a capacidade própria de absorção do produto no mercado.

Se o mercado consumidor está absorvendo mais, intensifica-se o ritmo nas linhas de montagem. Se os pátios estiverem cheios, a produção também é afetada. O que o trabalhador recebe, nada mais é do que parte excedente da própria produção. Quanto mais aumenta a produção dentro da jornada de trabalho, menos vale a peça produzida e constantemente, a mão-de-obra do trabalhador, ou seja, sua força de trabalho.

Os interesses antes intrinsecamente dos capitalistas, como aumento de produção e melhoria do produto final, passam também a ser interesse dos trabalhadores. Já que o aumento da produção se refletirá também em aumento na sua remuneração, com valores mais altos de participação nos lucros.

Os números abaixo demonstram a relação entre a variação de produção das e a carga de atividade individual por trabalhador. Salvo no caso da Renault do Brasil, montadora que vem apresentando problemas de adaptação no país, as outras duas montadoras aumentaram o número de veículos produzidos por trabalhador. No caso da Volvo, a empresa demonstrou um aumento na produção de 2000 para 2001 e no ano seguinte registrou uma ligeira queda.

Os dados apresentados a seguir confirmam que a PLR permite o aumento da produção sem ser necessário o aumento do número de trabalhadores.

Essa tabela leva em conta o número de trabalhadores do setor de produção, a produção unitária de veículos anual e o número de veículos produzido por cada

trabalhador do chão de fábrica. Sempre se levando em conta os três meses de pesquisa.

Volkswagen – Audi	Trabalhadores da produção / /fábrica	Produção anual	Veículo por funcionário
Ano 2000	1.906	74.066	38,85
Ano 2001	2.005	98.333	49,04
Ano 2002	1.606	96.559	60,12

Volvo	Trabalhadores da produção / /fábrica	Produção anual	Veículo por funcionário
Ano 2000	1.017	6.272	6,16
Ano 2001	859	5.854	6,81
Ano 2002	850	5.552	6,53

Renault	Trabalhadores da produção / fábrica	Produção	Veículo por funcionário
Ano 2000	966	58.083	36,05
Ano 2001	1.374	71.108	31,03
Ano 2002	1.494	48.048	19,23

Fontes:

Dados da Volkswagen-Audi – Comissão de Fábrica da empresa, entrevistado Jamil Dávilla.

Dados da Volvo – Setor de Recursos Humanos, entrevistado Arthur Whiter.

Dados da Renault - referentes à produção foram obtidos junto ao Dieese-PR. As informações referentes ao número de funcionários da Renault foram feitas por estimativa deste órgão, levando-se em conta que o setor fabril representa aproximadamente 60% do quadro total de funcionários.

9 O QUE A PLR REPRESENTA NO SALÁRIO MÉDIO DAS FÁBRICAS

Como os trabalhadores não recebem pela mão-de-obra o valor equivalente a sua força de trabalho, isto é a quantidade suficiente para garantir a subsistência de si e a sua família. A PLR passa a ser uma forma de tentar compensar os baixos salários e aumentar os rendimentos. Mesmo para aqueles que possuem rendimentos superiores (salários mais altos), a idéia de remuneração adicional sempre incentiva melhores resultados finais.

Em média os trabalhadores das montadoras receberam cerca de 1.93 salários extras anualmente na forma de PLR. Como essa quantia vem de forma variável, ela não incorpora nos cálculos trabalhistas como férias, décimo terceiro, descanso semanal remunerado e nem é considerada para fins rescisórios. Essa é a grande vantagem para os empregadores. Os trabalhadores produzem mais e com melhor qualidade. Além dos valores de PLR serem pagos com o próprio trabalho dos funcionários, por lei as empresas ficam desoneradas de qualquer tributação sobre o abono, já que o valor é uma remuneração adicional não incorporada aos salários.

As tabelas a seguir mostram o ganho anual na forma de PLR pago para os trabalhadores das montadoras. Para obtenção desses dados tomamos por base o salário médio dos trabalhadores da produção e o valor anual pago na forma de PLR nos três anos analisados.

Na Volkswagen-Audi a PLR representou em média de 2.27 salários. Na Volvo, os trabalhadores receberam na média anual 2.18 de seus salários. Na Renault, a média salarial recebida pelos funcionários nos dois anos de dados informados ficou em 1.17 salários.

Volkswagen – Audi	Salário Médio (funcionários/fábrica)	Valor anual da PLR	% na média salarial anual
Ano 2000	R\$ 640,00	R\$ 1.350,00	2.10
Ano 2001	R\$ 732,00	R\$ 1.750,00	2.39
Ano 2002	R\$ 880,00	R\$ 2.060,00	2.34

Volvo	Salário Médio (funcionários/fábrica)	Valor anual da PLR	% na média salarial anual
Ano 2000	R\$ 1.166,00	R\$ 2.047,13	1.75
Ano 2001	R\$ 1.202,00	R\$ 2.946,50	2.45
Ano 2002	R\$ 1.431,00	R\$ 3.369,76	2.35

Renault	Salário Médio (funcionários/fábrica)	Valor anual da PLR	% na média salarial anual
Ano 2000	R\$ 1.106,26	*	*
Ano 2001	R\$ 1.135,80	R\$ 1.467,00	1.29
Ano 2002	R\$ 1.250,00	R\$ 1.315,00	1.05

Fontes:

Dados da Volkswagen-Audi – Comissão de Fábrica da empresa, entrevistado Jamil Dávilla.

Dados da Volvo – Setor de Recursos Humanos, entrevistado Arthur Whitters.

Dados da Renault – Dieese-PR.

2000* Valor não divulgado pela empresa

10 ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A PLR NOS SALÁRIOS NAS MONTADORAS

Abaixo, análise dos de índices que demonstram a variação salarial e a comparação com os aumentos da PLR nos anos pesquisados. Neste item levamos em conta a remuneração fixa (aumento na data-base) e remuneração variável, pagamento feito como Participação de Lucros e Resultados.

10.1 VOLVO

De 2000 a 2002 o salário médio dentro da Volvo subiu 22,7%. No mesmo período, o piso salarial dentro da montadora teve um aumento de 20,33%. Enquanto as remunerações fixas ficaram na casa dos 20%, a PLR registrou 65% de aumento no valor fixo e 33% na base salarial, durante os anos analisados. Enquanto a produção teve baixa de 11,48%, o número médio de trabalhadores da Volvo foi reduzido em 14,45%.

As incorporações fixas salariais (ou o reajuste incorporado ao salário) em nenhum dos três anos alcançou 10% (6,96% em 2000, 7,31% em 2001 e 9,16% em 2002).

10.2 RENAULT

Remuneração fixa condicionada pela inflação aferida durante a data-base, sendo que em 2001 e em 2002 os trabalhadores receberam abonos (remuneração variável não creditada em cálculos trabalhistas) para compensar a dilatação de prazo

para incorporação final. Mesmo assim, os reajustes incorporados aos salários não chegaram à casa dos 10% (6,96%, 7,31% e 9,16%).

O piso inicial foi reajustado em 20,07% de 2000 a 2002, enquanto o salário médio foi acrescido de 12,99% nos mesmos anos.

O número de funcionários na Renault também subiu em média 54,56% e a produção caiu -17,28%. A produção foi reduzida por variações econômicas de mercado, o que retira dos trabalhadores o poder de influenciar nos valores que serão pagos na forma de PLR. A PLR nos dois únicos anos divulgados pela empresa sofreu redução de -10,37%.

10.3 VOLKSWAGEN-AUDI

A incorporação fixa (ou o reajuste incorporado ao salário) foi fechada por acordos similares aos assinados com a Renault: limitados ao INPC e pagamento de abono para compensar a incorporação em data posterior (anos de 2001 e 2002).

É na Volkswagen-Audi que percebemos os dados mais alarmantes em relação a número de funcionários e aumento de produção. Enquanto a produção da fábrica subiu 30,37%, enquanto o número de trabalhadores no mesmo período caiu -26,28%.

O salário médio do setor de produção subiu 30,5% e a média geral da fábrica ficou em 29,77%.

A produção da fábrica subiu 30,37%, e o valor pago aos trabalhadores na forma de PLR teve um acréscimo de 52,59%.

11 CONCLUSÃO FINAL

O breve período de estudo (três anos) não nos permite concluir afirmativamente sobre o aumento da PLR em relação aos salários. No entanto, este trabalho aponta para indícios da importância e crescimento dessa forma de remuneração. Como o espaço temporal foi limitado e os dados ainda sofrem interferências das conjunturas econômicas de mercado, almejamos que esta pesquisa possa servir de base para um estudo mais complexo e abrangente a respeito do tema.

Narramos a seguir algumas considerações levantadas por essa pesquisa. Embora a PLR aumente o rendimento anual dos funcionários das empresas em estudo, esse programa de participação não anula a relação de exploração e controle que o capital exerce sobre os trabalhadores.

Desde a lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que convalidou a MP 1982-77/00 legalizando a PLR, esta forma de remuneração vem baseando-se em interesses de trabalhadores (via aumento da remuneração), de empresários (aumento da margem de lucratividade) e do governo (pelo aumento dos impostos).

O que não podemos perder de vista é que se o valor da força de trabalho é determinado pelos elementos que constituem a cesta básica normal da família trabalhadora, a defasagem do pagamento do valor da força de trabalho é que contribui abrindo espaço para que a prática da PLR continue a proliferar largamente aqui no Brasil. É claro que essa situação não deve ser igual à realidade de outros países, onde os salários são mais altos, mas essas são hipóteses que necessitariam de estudo específicos para tornar-se uma afirmação.

A PLR inverte os valores do trabalho fazendo com que a remuneração passe a ser baseada não só pela força de trabalho, mas pela capacidade de produzir do trabalhador. Da mesma forma que o salário por peça, a PLR é torna-se uma ferramenta de achatamento salarial legal, assinada por consenso entre as partes. Isso porque os trabalhadores tendem a aprovar mais facilmente a PLR que é paga em 2 vezes do que uma baixa porcentagem fixa, incorporada na data-base. Como vimos neste trabalho, as negociações durante a data-base sempre ficaram condicionadas a correção da inflação (INPC), enquanto a PLR cresce ano após ano. Ao invés de aumentos reais a serem incorporados aos salários, os trabalhadores acabam sempre recebendo abonos (PLR) que não são incorporados as folhas de pagamento.

O que podemos observar com esse breve estudo é que essa nova forma de remuneração consegue extrair um comprometimento maior entre o trabalhador e o produto final. A defasagem salarial e os problemas de distribuição de renda (característicos dos países subdesenvolvidos) acabam contribuindo fortemente para a disseminação dessa forma de remuneração. Na verdade o próprio adicional recebido na forma de PLR é extraído por meio do aumento da produção, qualidade e absentéismo dos próprios trabalhadores. Ou seja, eles mesmos criam condições para receberem a mais como resultado dos próprios esforços.

Deve-se ter claro até que ponto a PLR pode ser considerada um plus, ou um adicional ao tradicional rendimento dos trabalhadores, principalmente pelo fato dela somar de um lado (aumentando a renda anual) e reduzir por outro (não sendo contabilizada em cálculos trabalhistas). Na verdade, ela possui um caráter mais compensatório do que propriamente um rendimento extra.

O fato é que a PLR além de ser vantajosa também para o empregador, ela permite a este utilizar a participação de lucros como “moeda de troca” nas negociações de acordos coletivos. Todos os acordos analisados de PLR incluíram juntos ou em datas próximas, acordos de flexibilização de jornada (Banco de Horas).

Ações como essas dividem o risco da atividade (antes eminentemente dos empregadores) entre patrões e empregados. Se a produção vai bem, lucro para ambos, se o efeito não é o esperado, ambos deixam de ser beneficiados. Isso porque o valor da PLR depende também da produção e a produção depende da procura do produto no mercado. Se as vendas não estão sendo o esperado, diminui-se a produção e conseqüentemente o valor a ser pago na forma de participação nos lucros.

No caso da implantação de banco de horas, o efeito é o mesmo. A sazonalidade da atividade é compensada com jornadas flexíveis dos trabalhadores. Quando a produção exige mais mão-de-obra, os funcionários executam jornadas mais extensas, quando a produção está em baixa, os trabalhadores reduzem as cargas horárias trabalhadas, ou mesmo são dispensados em dias a serem compensados quando a produção estiver normalizada.

A PLR já se caracterizou como uma alternativa viável desde que estabeleçam limites conscientes no estabelecimento de metas negociadas. Os dados da Volkswagen-Audi, empresa mais moderna do grupo mundial, deixam evidentes os riscos oferecidos aos trabalhadores no que diz respeito ao ritmo de produção. Os números mostram que os metalúrgicos da planta de São José dos Pinhais passaram a produzir muito maior quantidade mesmo tendo seu quadro de funcionários significativamente reduzidos (fato comprovado com a apresentação das tabelas na pág.20).

Como todos os acordos analisados na questão de remuneração fixa ficaram condicionados aos índices inflacionários (com exceção dos pisos iniciais), paira no ar a dúvida de até que ponto as negociações de remunerações variáveis interferem na discussão de valores fixos incorporados aos salários. A interferência realmente existe ficando difícil avaliar até que ponto se estende e influencia na remuneração dos trabalhadores.

A Participação sobre Lucros e Resultados tem se tornado, sem dúvida alguma uma importante fonte de renda para os trabalhadores em geral. Trabalhadores de empresas que já adotam este programa há alguns anos, têm na PLR um rendimento já esperado em cada fechamento de semestre.

Na visão do Sindicato dos Metalúrgicos uma PLR bem negociada é favorável tanto para o trabalhador quanto para a empresa, já que o trabalhador se sente incentivado a produzir mais e atingir as metas de qualidade, produtividade e absenteísmo, e nesta ação, a empresa tem aumento de produção, qualidade e preços dos seus produtos, melhorando a sua competitividade no mercado.

Se observado por este ponto, a PLR é altamente vantajosa tanto para o capital, quanto para o trabalho, mas existem pontos que não podem deixar de ser considerados. Como forma de rendimento extra o pagamento de PLR é sempre muito bem aceito, mas não pode e não deve substituir a remuneração fixa. Atualmente é comum negociação coletiva envolvendo boas PLR e reajustes de data-base mal cobrindo índices de inflacionários. Dessa forma, em médio prazo ocorre um achatamento salarial, já que a cada ano os salários do trabalhador vem perdendo o seu poder de compra.

Outra consequência observada pelo Sindicato dos Metalúrgicos é o crescimento de doenças profissionais como a LER - DORT (Lesões por Esforços

Repetitivos – Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho). Se por um lado o trabalhador quer produzir mais para cumprir as metas e garantir um valor de participação maior, por outro ele descuida da própria saúde, laborando em ritmos cada vez mais acelerados. Neste ponto é indispensável à participação da representação sindical, observando racionalmente as metas que são traçadas como objetivo, na elaboração dos acordos coletivos de Participação de Lucros e Resultados.

As negociações que vem em bloco junto com a PLR, também podem tornar a idéia de lucro extra, uma desvantagem para o próprio trabalhador. Junto com a participação é comum às empresas quererem acrescentar pontos como: Banco de Horas, correção de data-base, não redução de jornada e o que mais lhe for conveniente, já que os trabalhadores tendem a aprovar acordos em bloco sem muitos critérios, norteados principalmente pela necessidade do pagamento da primeira parcela de PLR.

Em suma, a PLR ainda é uma forma de remuneração recente na economia, mas representa um avanço histórico nas relações do trabalho. Suas vantagens e os fatores negativos que podem vir a acontecer estão intrinsecamente ligados à organização e responsabilidade do movimento sindical. Cada vez mais, torna-se necessário que os trabalhadores tenham uma representação forte, consciente do espaço de negociação e comprometida com as condições de trabalho dentro das empresas.

Para o capital, a PLR representa uma forma de potencializar a mais valia. Para o trabalho, é uma forma de tentar reduzir a defasagem financeira da mão-de-obra e aumentar o rendimento. Em síntese, mudam as formas, mas a supremacia do capital sobre a necessidade dos trabalhadores permanece.

12 REFERÊNCIAS DE PESQUISAS

Publicações:

Pesquisa Dieese – Um balanço da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas 1996 – 1999, São Paulo, Dieese, 2000.

CIPOLLA, FP. Economia Política Brazilian Journal of Political Economy do Taylorismo, Fordismo e Teamwork, Revista, v 23, 2.º 3 (91), pág. 78 a 93.

CIPOLLA, F.P. Apostila do curso de Especialização em Economia do Trabalho, Módulo Globalização, Transformações Tecnológicas e Trabalho, Universidade Federal do Paraná, julho – setembro 2003, PR, págs 05, 09, 23,25.

Textos:

A PLR é um direito. Bodin Eletrônico Publicação do Sinttel – MG. Disponível em www.sinttelmg.org.br/publica.htm acesso em: 14/11/2002.

MARTINS, Carlos C. Superexploração do trabalho e acumulação de capital: reflexões teórico-metodológicas para uma economia política da dependência. Disponível em www.redem.buap.mx/t2martins.htm acesso em 10/01/2003.

Jornal

GASPARIN, MIRIAN. Volkswagen-Audi paga a maior parcela, no valor de R\$ 1,8 mil por empregado. **Gazeta do Povo**, Curitiba, 20 jan. 2002. Caderno de Economia, texto obtido no site www.gazetadopovo.com.br

Entrevistas

DÁVILLA, J. Entrevista concedida pelo coordenador da Comissão de Fábrica dos trabalhadores da Volkswagen-Audi. Curitiba, 10/01/2003.

GRAMM, C. Entrevista concedida pelo secretário Geral do Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba. Curitiba, 25/11/2002

WHITERS, A. Entrevista concedida pelo Analista de Recursos Humanos da Volvo do Brasil. Curitiba, 15/03/2003.