

DOMENICA ALABARCE

**CRÍTICA AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS
(PLR)**

**Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção do diploma do grau de bacharel em
Ciências Econômicas, Setor de Ciências Sociais
Aplicadas da Universidade Federal do Paraná.**

Prof. Orientador: Francisco Paulo Cipolla

**CURITIBA
2010**

TERMO DE APROVAÇÃO

DOMENICA ALABARCE

CRÍTICA AO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR)

Monografia aprovada como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas, Departamento de Economia, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora

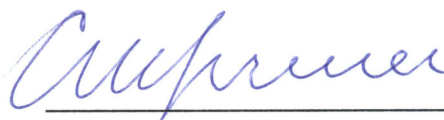
Orientador:



Prof. Francisco Paulo Cipolla

Departamento de Economia, UFPR

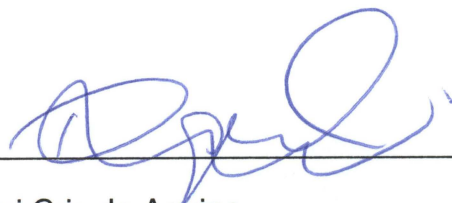
Examinador:



Prof. Claus Magno Germer

Departamento de Economia, UFPR

Examinador:



Prof. Dayani Cris de Aquino

Departamento de Economia, UFPR

Curitiba, 10 de dezembro de 2010

À Hermínia, minha avó

RESUMO

A grande crítica ao capitalismo, realizada por Marx, fornece o entendimento das práticas do modo capitalista de produção, calcado na antagonia de classes. Uma das práticas mais atuais do capital é a remuneração variável condicionada ao desempenho, a PLR – Participação nos Lucros e Resultados, que vem sendo praticada com certa veemência por diversas empresas. Consiste no pagamento ao trabalhador de frações de lucros e resultados adquiridos pelo capital, de maneira condicionada à realização de metas estipuladas através de indicadores diversos. Estudos do DIEESE e a análise dos acordos coletivos das empresas Renault e Bosch, entre 2003 e 2007, demonstram que os principais indicadores são relacionados à *qualidade*, ao *comportamento do trabalhador*, à *intensificação do trabalho* e ao nível de *produtividade*. Na avaliação comportamental, o absenteísmo se destaca como indicador individual de contribuição para maior eficácia da empresa. Os indicadores de qualidade implicam na economia de capital constante e capital variável, aumentam a taxa de trabalho útil e diminuem a necessidade de re-trabalho. A PLR funciona como um impulso para intensificação do trabalho, de modo que o esforço e a produção do trabalhador tornam-se maior num mesmo espaço de tempo e a extração de mais-valia se eleva. Para os casos analisados, observa-se a falta de transparência dos acordos coletivos, a complexidade de contabilização das metas e o aumento contínuo das mesmas. Além disso, a remuneração ao trabalho só ocorre depois que o produto se realiza em dinheiro e está condicionada à contabilidade do capitalista que, por vezes, exige lucro mínimo para o pagamento da PLR. Diante dessa estratégia, o trabalhador adquire uma parcela da mais-valia extra gerada por ele mesmo, diante da intensificação do seu trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Capitalismo, trabalhador, mais-valia, participação nos lucros e resultados, intensificação do trabalho, produtividade, absenteísmo, economia de capital.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	1
2 VALOR DA FORÇA DO TRABALHO E MAIS-VALIA	3
2.1 MERCADORIA E VALOR DA FORÇA DE TRABALHO	3
2.1.1 O que determina o valor da força de trabalho?	4
2.2 ACUMULAÇÃO DE CAPITAL	6
2.2.1 As formas de circulação	6
2.2.2 Mais-valia: o fundamento da acumulação	8
2.3 PROCESSO DE PRODUÇÃO E CONTROLE CAPITALISTA.....	10
2.4 CONCORRÊNCIA.....	10
2.5 A ALIENAÇÃO DO TRABALHO EM MARX: UMA BREVE CONSIDERAÇÃO ...	11
3 O SALÁRIO	13
3.1 O SALÁRIO ENQUANTO FORMA DE MISTIFICAÇÃO DAS RELAÇÕES	13
3.2 AS FORMAS DO SALÁRIO	14
3.2.1 O salário por tempo	14
3.2.2 O salário por peça	15
3.2.3 O salário por bônus	17
4 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – PLR	18
4.1 CONCEITO	18
4.2 A ADOÇÃO DA PLR E SUA HISTÓRIA.....	19
4.3 ARTICULAÇÃO DOS ACORDOS	21
4.5 A DISTRIBUIÇÃO DA PLR.....	24
5 O QUE DIZEM OS ACORDOS: ANÁLISE EMPÍRICA PARA OS ACORDOS COLETIVOS DE DUAS EMPRESAS.....	25
5.1 ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - BOSH	25
5.1.1 Evolução da distribuição da PLR.....	28
5.2 ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - RENAULT.....	29
6 Crítica à PLR	32
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS.....	36

1 INTRODUÇÃO

A PLR – Participação nos Lucros e Resultados – é uma forma de remuneração variável condicionada ao desempenho do trabalho que vem sendo praticada com certa energia por diversas empresas a nível mundial. Consiste no pagamento ao trabalhador de frações de lucros e resultados adquiridos pelo capital; o pagamento de parte dos resultados ao trabalho está vinculado à concretização de metas estipuladas através de indicadores diversos e variantes, de maneira que tal forma de remuneração funciona ao mesmo tempo como estímulo ao trabalhador e resultados mais eficazes ao capital.

Procura-se, dessa maneira, pesquisar o funcionamento desta forma de remuneração, de modo a identificar os elementos condicionantes a tal prática. Objetiva-se assim, investigar os pontos de vantagem adquiridos pelo capital na realização da estratégia de remuneração variável, com intuito de desenvolver um exame crítico a este respeito.

A teoria marxista do valor, a partir da maior obra de Marx - *O Capital* – será utilizada como fundamento ao objetivo proposto, uma vez que tal teoria consiste na mais completa explanação a respeito do funcionamento e das práticas do modo capitalista de produção.

Além desta exposição inicial, o trabalho é composto por outros cinco capítulos, mais as considerações finais. No primeiro capítulo expõe-se a teoria do valor da força de trabalho e apresentam-se os aspectos que conduzem ao acúmulo de capital; o capítulo também apresenta as considerações a respeito da concorrência capitalista e da alienação do trabalho. O capítulo seguinte busca delinear o conceito de salário em Marx.

Posteriormente, no capítulo 3, realiza-se uma exposição do programa de PLR, com base em estudos do Departamento Intersindical de Estudos e Econômicos e Sociais – DIEESE. Neste capítulo expõe-se o histórico do programa, os indicadores que embasam as metas, a forma como ocorre a distribuição dos resultados e de que maneira os acordos são articulados.

Como forma de proporcionar uma visão prática dos programas de remuneração variável, o quarto capítulo realiza uma análise concisa dos acordos de duas empresas com filiais em Curitiba: a Bosch do Brasil e a Renault do Brasil com

base nos acordos coletivos de trabalho entre os anos de 2003 e 2007. Não se trata de uma análise robusta de cada empresa, apenas busca-se identificar a relevância dos diferentes indicadores, o peso que eles têm na realização das metas, a forma de distribuição dos mesmos e a evolução dos valores de PLR.

Na seqüência, desenvolve-se uma análise crítica a respeito do programa, com base na referência teórica e em todo o estudo e informações levantadas ao longo do trabalho. Por último, realizam-se as considerações finais.

2 VALOR DA FORÇA DE TRABALHO E MAIS-VALIA

Esse capítulo tem por objetivo oferecer as bases para o entendimento da proposta do trabalho, por meio da revisão a respeito do modo capitalista de produção, a partir das idéias de Marx, mais especificamente, a partir do estudo d'*O Capital*, sua grande obra sobre tal sistema. Dessa forma, a subdivisão do capítulo consiste primeiramente na exposição da idéia básica do estudo de Marx a respeito da mercadoria em paralelo à abordagem da questão do valor da força de trabalho (VFT) e, posteriormente, verificar os aspectos do modo de acumulação de capital, via apresentação da trajetória de formação de capital – desde a circulação simples ao processo de extração de mais-valor, que se constitui no núcleo do capitalismo.

2.1 MERCADORIA E VALOR DA FORÇA DE TRABALHO

O estudo da mercadoria consiste no mote inicial para elaboração da teoria do valor: “A riqueza das sociedades em que domina o modo de produção capitalista aparece como uma ‘imensa coleção de mercadorias’” (Marx, 1983, p. 45). Mercadorias possuem a importante característica de utilidade ao ser humano. Sua utilidade a faz um valor-de-uso que, por sua vez, consiste na forma física do valor – valor que se manifesta nas relações pelo “valor-de-troca”. Assim, a mercadoria é definida pelo seu duplo caráter, que decorre da dupla natureza do trabalho. A este respeito, Marx (1983, p. 53) afirma:

“(…) todo trabalho é, por um lado, dispêndio de força humana de trabalho, no sentido fisiológico e, nessa qualidade de trabalho humano igual ou abstrato, cria o valor das mercadorias. Todo trabalho, por outro lado, é dispêndio de força humana de trabalho, sob uma forma especial para um determinado fim e, nessa qualidade de trabalho útil e concreto, produz valores de uso.”

A partir da análise da mercadoria, é possível examinar o caráter do trabalho que a constitui. Dessa forma, a ação do trabalho na produção de uma mercadoria é fator determinante de seu valor, de maneira que a magnitude deste valor é medida pelo tempo de trabalho necessário para produção de tal mercadoria. Nas palavras

de Marx (1983, p. 48), o tempo de trabalho socialmente necessário é “(...) aquele requerido para produzir um valor-de-uso qualquer, nas condições dadas de produção socialmente normais, e com grau social médio de habilidade e de intensidade de trabalho.”

O modo capitalista de produção tem em seu cenário a luta de classes antagônicas: de um lado está o capitalista e, d'outro lado, está o trabalhador. O primeiro se caracteriza por ser o proprietário dos meios de produção e tem como grande objetivo o acúmulo de capital; o segundo, por sua vez, destituído de tais meios, vende ao capitalista sua força de trabalho (FT) geradora de valor. A FT é definida por Marx como:

(...) por força de trabalho ou capacidade de trabalho entendemos o conjunto das faculdades físicas e espirituais que existem na corporalidade, na personalidade viva de um homem e que ele põe em movimento toda vez que produz valores de uso de qualquer espécie. (MARX, 1983, p. 53).

O trabalho “não é senão o uso da força de trabalho, cujo conteúdo consiste nas aptidões físicas e intelectuais do operário” (GORENDER, 1983, p. XLI); o valor do trabalho consiste numa forma aparente das relações de produção. Ao se contrapor ao capital, o trabalhador não vende trabalho como forma de sobrevivência, mas legitimamente vende sua FT – capacidade de produzir valores-de-uso, validando a idéia de Marx que aponta para existência do Valor da Força de Trabalho e não Valor do Trabalho. Nesse sentido, o sistema capitalista se caracteriza fundamentalmente pelo interesse do dono do capital em extrair mais valor através do uso da força de trabalho.

2.1.1 O que determina o valor da força de trabalho?

Conhecendo a relação existente entre as diferentes classes e sabendo que o trabalhador, via potencialização da força de trabalho, é responsável pela criação do valor das mercadorias, torna-se possível avançar para outra importante questão: se o que está em posição contrária ao capital é a força de trabalho e se a mesma posta em ação é capaz de gerar valor, como é determinado o valor da força de trabalho?

Conforme dito anteriormente, à medida que a FT é vendida no mercado para

aquele que possui dinheiro, é também uma mercadoria. O trabalhador dispõe da sua FT por determinado tempo e aquele que possui dinheiro a compra. Seu valor, portanto, é determinado como o valor de qualquer outra mercadoria: pelo tempo necessário à sua produção.

Enquanto valor, a própria força de trabalho representa apenas determinado quantum de trabalho social médio nela objetivado. (...) a produção da força de trabalho consiste em sua própria reprodução ou manutenção. (MARX, 1983, p. 141).

Para que o indivíduo possa se manter, dentro de um certo padrão determinado pelo processo histórico, cultura, hábitos e formas de organização, ele precisa da soma diária de alguns meios de subsistência, tais como alimento, habitação, vestuário, educação, treinamento, etc. O tempo de trabalho necessário à produção da FT consiste no tempo necessário à produção desses meios.

Quando o trabalhador põe em ação sua FT, ele gasta sua capacidade. Desta forma, ele precisa repor esse gasto para que em outro dia possa dispor de sua força novamente, num processo contínuo. A conservação da FT do indivíduo exige que suas necessidades normais sejam atendidas:

“(...) parte dos meios de subsistência, por exemplo, alimentação, aquecimento, etc., são diariamente consumidos de novo e precisam ser diariamente repostos de novo. Outros meios de subsistência, como roupas, móveis, etc., gastam-se em períodos mais extensos de tempo e, por isso, só precisam ser repostos em períodos mais extensos de tempo. (...) Mas como quer que a soma dessas despesas se possa repartir durante, por exemplo, um ano, ela precisa ser coberta pela receita média por dia. Seja a massa das mercadorias exigidas diariamente para a produção da força de trabalho = A, a exigida semanalmente = B, a exigida trimestralmente = C etc., então a média diária

dessas mercadorias seria = $\frac{365 A + 52 B + C + \text{etc}}{365}$ Supondo-se que 6 horas de

365

trabalho social estão contidas nessa massa de mercadorias necessárias ao dia médio, então se objetiva diariamente na força de trabalho meio dia de trabalho social médio, ou meio dia de trabalho é exigido para a produção diária da força de trabalho. Esse quantum de trabalho exigido para sua produção diária forma o valor de um dia da força de trabalho ou o valor da força de trabalho reproduzida em um dia. Se meio dia de trabalho social médio se representa igualmente numa massa de ouro de 3 xelins ou em 1 táler, então 1 táler é o preço correspondente ao valor de um dia da força de trabalho.” (MARX, 1983, p. 142).

O valor de uso FT consiste na exteriorização da mesma. O trabalhador fornece crédito ao capitalista, ao adiantar seu valor de uso, antes de receber o

pagamento. O valor de uso que o dono do dinheiro recebe, aparece no processo de consumo da FT. Esse processo de consumo da FT ocorre ao mesmo tempo que o processo de produção de mercadoria e de produção da mais-valia.

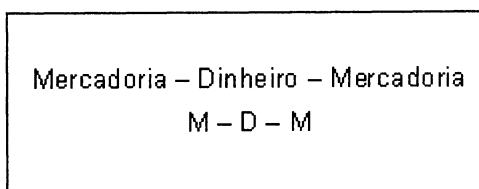
2.2 ACUMULAÇÃO DE CAPITAL

Este capítulo procura apresentar a essência do sistema capitalista, que consiste na acumulação sucessiva de valor e mais valor, via extração de mais-valia no processo produtivo. Entretanto, antes de partirmos para a questão fundamental, vale ressaltar os pontos iniciais para formação do capital, que consiste na circulação simples e na circulação capitalista da mercadoria.

2.2.1 As formas de circulação

O desenvolvimento do valor de troca conduz ao surgimento do dinheiro (GORENDER, 1983); o movimento do dinheiro expressa a circulação das mercadorias. A constituição do capital parte da circulação simples da mercadoria, em que ocorre a troca de equivalentes; a mercadoria é trocada por dinheiro para, posteriormente, ser novamente trocada por outra mercadoria.

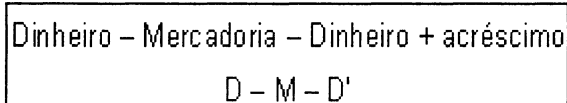
FIGURA 1: CIRCULAÇÃO SIMPLES



FONTE: Marx, 1983, p. 95

Na circulação simples das mercadorias, o objetivo final consiste na satisfação da necessidade. Numa forma diferenciada de circulação, em que se realiza antes a compra e depois a venda $D - M - D$, ocorre a troca de dinheiro por dinheiro, o que não faz sentido algum. De maneira que deve haver um processo em que o dinheiro é trocado por mercadoria que, por sua vez é trocada por uma quantia maior de dinheiro, tal como na forma geral do capital:

FIGURA 2: FORMA GERAL DO CAPITAL

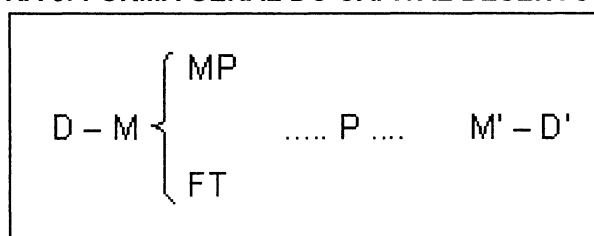


FONTE: Marx, 1983, p. 131

A forma geral do capital evidencia que há um acréscimo de dinheiro no processo final de circulação. Esse acréscimo é tratado por Marx como mais-valia. O valor inicialmente adiantado não apenas se mantém na circulação, como também se expande, transformando-se em capital. Mas, como é gerado este acréscimo de valor?

A partir da Forma Geral do Capital Desenvolvida é possível visualizar como o processo ocorre:

FIGURA 3: FORMA GERAL DO CAPITAL DESENVOLVIDA



FONTE: Dicionário do Pensamento Marxista (1988)

Nota-se na figura 3 que no processo de circulação, o capitalista adianta uma quantia determinada de dinheiro (D) para comprar as mercadorias (M) necessárias ao processo produtivo (P): os meios de produção (MP), que consiste no capital constante (c), e força de trabalho (FT), que é o capital variável (v). Conforme vimos, somente a FT, representada pelo CV, é capaz de gerar valor, de modo que a realização de valor excedente ocorre quando o emprego da força de trabalho supera o tempo necessário a reprodução da mesma. Dito de outra forma, se durante o PP,

o trabalhador atua além do tempo que necessita para sua própria sobrevivência, ele passa a gerar mais-valia.

2.2.2 Mais-valia: o fundamento da acumulação

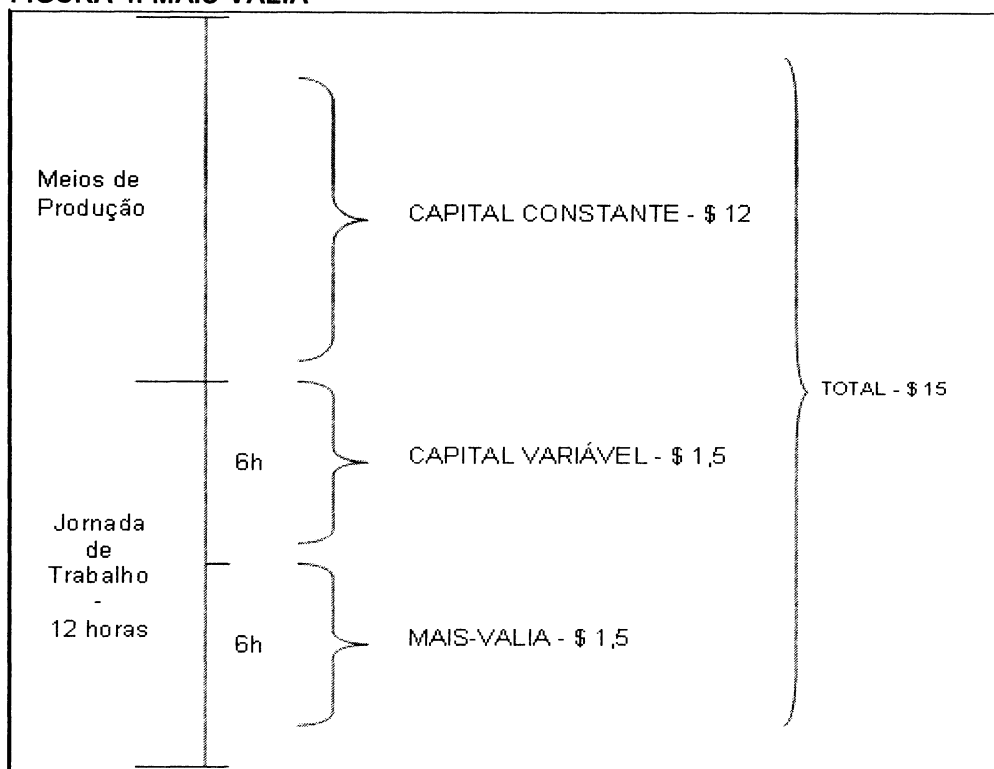
A extração de mais-valia consiste na razão de ser do modo capitalista de produção. A acumulação de capital implica a existência de mais-valia. No modo capitalista de produção, durante o tempo em que o trabalhador permanece na fábrica/oficina do capitalista, o valor da força de trabalho pertence a este, e o produto, valor-de-uso, que resulta da ação da força de trabalho é de propriedade do capital. Tal valor-de-uso possui um valor de troca e tem seu valor superior aos gastos que o capitalista obteve em mercadorias (FT e MP) para produzi-lo. O capitalista deseja, portanto, “produzir não só um valor de uso, mas uma mercadoria, não só valor de uso, mas valor e não só valor, mas também mais-valia” (MARX, 1983, p. 155).

Apesar de seu caráter torpe, a extração de mais-valia não desobedece a lei da troca de equivalente. O dono do capital paga ao trabalhador exatamente o valor da sua força de trabalho, que é determinado pela quantidade de trabalho necessária a sua reprodução.

Conforme ilustrado na figura 4, suponha um trabalhador que tenha sua força de trabalho diária no valor de \$1,5, no qual se tem 6 horas de trabalho objetivadas. Com este valor é possível reproduzir a FT. Suponha ainda, que para produzir alguma mercadoria seja necessário dispendir \$1,5 em FT e \$6 em MP para confecção de uma unidade ao dia de produção. Desse modo, o gasto diário total do capitalista é de \$7,5, mesmo valor da mercadoria. Entretanto, como sabemos o capitalista não produz valores-de-uso por amor a eles (MARX, 1983); dentro de tal sistema não faz sentido não transformar o dinheiro empregado em capital, sem geração de mais-valia. Ao fornecer os meios de produção, o capitalista quer receber uma retribuição em troca. Assim sendo, se 6 horas de jornada de trabalho garantem o valor suficiente para sobrevivência do trabalhador e sua família para um dia inteiro – 24 horas, o possuidor do dinheiro deseja que, ao pagar o valor da sua força de trabalho diária inteiro, tenha em troca o trabalho disponível numa jornada superior a

6 horas. Desta forma, o capitalista disponibiliza ao trabalhador os meios de produção compatíveis para uma jornada de 12 horas. O dispêndio com MP passa ser \$12, de maneira que o gasto do capital totaliza \$13,5, enquanto o preço final do produto é composto por \$12 MP + \$ 1,5 CV + 1,5 Mais-valia, num total de \$15. Neste caso, a extração da mais-valia é de 100%, pois o trabalhador dobrou o número de horas trabalhadas e o valor diário da força de trabalho manteve-se inalterado.

FIGURA 4: MAIS-VALIA



FONTE: Elaboração própria a partir de Marx (1983).

A relação entre o VFT e o valor pago por ela não constitui um modo injusto do sistema capitalista e não viola a lei de troca entre as mercadorias, afinal trocou-se equivalente por equivalente, o trabalhador recebe exatamente a quantia necessária à sua reprodução. Marx (1983, p. 160) argumenta que “A circunstância de que a manutenção diária da força de trabalho só custa meia jornada de trabalho, apesar da força de trabalho poder operar, trabalhar um dia inteiro (...) é grande sorte para o comprador, mas, de modo algum, uma injustiça com o vendedor”. O que caracteriza a desigualdade do sistema é a restrição dos meios de produção ao capital.

2.3 PROCESSO DE PRODUÇÃO E CONTROLE CAPITALISTA

“O trabalho consome produtos para criar produtos ou gasta produtos como meios de produção de produtos” (MARX, 1996, p. 303)

Na medida em que a mercadoria é unidade de valor e de valor-de-uso, sua produção deve ser unidade de processo de trabalho e unidade de processo de formação de valor.

No processo de trabalho, o trabalhador atua sob controle do capital, de forma que este o vigia para que o trabalho se realize de maneira correta e para que os instrumentos de trabalho sejam conservados e as matérias-primas não sejam desperdiçadas, ou seja, cuida para que sejam consumidos apenas na medida em que sua utilização no processo de trabalho exija. Neste modo de controle, o capitalista supervisiona a forma como a força de trabalho emprega os meios de produção, consiste no controle do processo de manutenção do valor do capital constante.

O processo de valorização, por sua vez, consiste na extensão do processo de formação de valor. Se este perdura até o ponto em que o valor da força de trabalho pago pelo capital é substituído por um equivalente, então é um processo simples de formação de valor, se excede este ponto, é processo de valorização. No exemplo apresentado na seção anterior, o processo de valorização tem início a partir das últimas 6 horas. Neste processo o controle capitalista ocorre via supervisão da densidade do trabalho, consiste na obtenção da maior quantidade de trabalho potencial possível.

2.4 CONCORRÊNCIA

Se o capitalista individual consegue reduzir seus custos ao ponto de produzir a valores inferiores aos valores de mercado, ele obtém mais-valia extraordinária. A redução de custos permite ao capitalista individual a obtenção de lucros extras que avivam a concorrência entre os múltiplos capitalistas. Trata-se do confronto entre valor individual e valor social.

O capitalista pode vender seu produto acima do seu valor individual, mas abaixo de seu valor social, de modo a garantir para si parcela do mercado. Os métodos de redução de custos conduzem os demais capitalistas a também adotarem processos semelhantes, de modo que tais métodos se diversificam e a concorrência no âmbito externo se intensifica¹.

Por vezes, a redução de custos que permite o alcance de maior parcela do mercado está associada ao acirramento competitivo no âmbito interno da empresa. Na esfera interior, a competitividade entre os próprios trabalhadores interessados em apresentar melhores resultados, faz com que os mesmos trabalhem de forma mais intensa e precisa.

2.5 A ALIENAÇÃO DO TRABALHO EM MARX: UMA BREVE CONSIDERAÇÃO

Busca-se aqui realizar uma breve consideração a respeito do Marx chamou de “alienação do trabalho”. É importante apresentar tal questão, pois a mesma fornece bases ao entendimento da problemática do trabalho.

A questão da Alienação do Trabalho é especialmente tratada por Marx nos *Manuscritos econômicos filosóficos* (2004). Marx desenvolveu a idéia de alienação ao demonstrar que o modo de produção capitalista, calcado na propriedade privada e no assalariamento, separava o trabalhador dos meios de produção

Gorender (1983, p. XI) ao mencionar a idéia marxista de alienação a explana como “o processo por meio do qual a essência humana dos operários se objetivava nos produtos do seu trabalho e se contrapunha a eles por serem produtos alienados e convertidos em capital”.

Na fabricação de produtos, privado dos meios para produção, o trabalhador cede sua força de trabalho ao dono de tais elementos. Posto isso, o trabalho torna-se ele mesmo uma espécie de mercadoria ou, conforme Marx (2004, p. 80), “O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadoria cria”.

¹ Ao tratar dessa questão nos capítulos X e XII do primeiro volume d'O Capital, Marx a faz principalmente com base no aumento da força produtiva do trabalho, advinda de evoluções técnicas que permitem o barateamento das mercadorias e a conseqüente redução do valor da força de trabalho. Este trabalho, entretanto, trata de explicitar a questão da concorrência via redução de custos dentro de um critério de transformação social do processo de trabalho.

“A valorização do mundo das coisas aumenta em proporção direta com a desvalorização do mundo dos homens” Marx (2004, p. 80).

Nesta relação, o trabalhador produz mercadorias que a ele não pertence e sim pertence ao capitalista, de maneira que ele não se reconhece no fruto do seu próprio trabalho: “(...) o objeto que o trabalho produz, o seu produto, se lhe defronta como um *ser estranho*, como um *poder independente* do produtor” (MARX, 2004, p 80) .

3 O SALÁRIO

Este capítulo tem como intuito de realizar uma apresentação conceitual da forma salário no entendimento marxista. Para tanto, utiliza-se das exposições realizadas por Marx no segundo volume d'O capital. Na primeira seção, apresenta-se o conceito geral do salário em Marx. Na seção seguinte expõem-se as duas formas salariais tradicionais: o salário por tempo e o salário por peça.

3.1 O SALÁRIO ENQUANTO FORMA DE MISTIFICAÇÃO DAS RELAÇÕES

Na relação entre o trabalhador e o capitalista, o trabalhador cede sua força de trabalho e recebe, na forma de salário, os meios para sobreviver.

Ao estudar o salário, Marx procura desmistificar a visão superficial que predomina a respeito das relações entre as classes no modo de produção capitalista.

Diante das relações sociais, o salário aparece como o valor do trabalho, aparece como o pagamento de uma quantia por outra determinada quantia de trabalho, de forma que o verdadeiro conceito de valor da força de trabalho é eliminado. Sabe-se que aquilo que verdadeiramente preocupa ao capitalista é a diferença entre preço da força de trabalho e o valor que a sua função gera. Desta forma, se houvesse valor do trabalho e o capitalista pagasse por tal valor, não haveria transformação do dinheiro em capital.

A forma salário esconde qualquer sinal da divisão da jornada de trabalho em trabalho necessário e trabalho excedente. Faz parecer que o valor diário de uma jornada de, por exemplo, 8 horas é determinado mediante as 8 horas de trabalho contidas numa jornada de 8 horas, em que se realiza uma troca de dinheiro por dinheiro, o que consiste num grande contra-senso, pois o modo capitalista repousa na extração de mais-valia. A admissão de tal questão anularia os argumentos a respeito das leis que regem o sistema capitalista.

Com a extinção da divisão da jornada em trabalho pago e trabalho não-pago, advinda da forma salário, todo trabalho aparece como trabalho pago, de maneira

que “a relação de dinheiro oculta o trabalho gratuito do assalariado” (MARX, 1984, p. 130).

Portanto, ao apagar os vestígios da existência de trabalho excedente durante a jornada de trabalho, a forma salário tem como característica a ocultação da verdadeira relação entre capitalista e trabalhador, na qual o capital se apropria do produto do trabalho. Ela nos faz acreditar que o trabalhador recebe efetivamente pelo tempo integral em que permanece laborando durante toda a jornada, mascarando as relações.

3.2 AS FORMAS DO SALÁRIO

A importância de estudar o salário e suas formas está no fato do objeto de análise principal deste trabalho referir-se às modernas formas de remuneração variável ao trabalho. A apresentação desta seção se subdivide em outras três, na quais se apresentam primeiro o salário por tempo e, em seguida, o salário por peça, que se constituem em formas padrão de remuneração. Por fim, apresenta-se algumas considerações a respeito da forma salário por bônus.

3.2.1 O salário por tempo

“A forma transformada em que o valor diário, semanal, etc. da força de trabalho se representa diariamente é, portanto, a do ‘salário por tempo’, isto é, salário diário etc.” (MARX, 1984, p. 133).

O dinheiro que o trabalhador recebe por seu trabalho, seja diário, semanal, mensal, constitui o montante de seu salário nominal². Entretanto, conforme argumenta Marx (1984), um mesmo salário pode representar diferentes preços da força de trabalho, conforme varia a duração da jornada e a intensidade do trabalho. O preço de determinada quantia de trabalho, ou salário, é dado pela razão entre o

² (...) a diferença entre o valor de troca da força de trabalho e a massa dos meios de subsistência, em que se converte este valor, apresenta-se agora como diferença entre o salário nominal e o salário real (MARX, 1984, p.133)

valor da força de trabalho e a jornada de trabalho. O salário por tempo é simplesmente a transmutação do valor da força de trabalho em salário por hora, tal transformação é resultado da divisão do valor diário da força de trabalho pelo número de horas de uma jornada de trabalho de duração normal.

FIGURA 5 – O SALÁRIO POR TEMPO

$$\text{Salário por tempo} = \frac{\text{Valor da Força de Trabalho}}{\text{Jornada de Trabalho}}$$

FONTE: MARX, 1984.

Conhecendo os determinantes do valor da força de trabalho, é possível notar que na ocorrência de aumento excessivo da jornada de trabalho, o valor da força de trabalho também aumenta, tendo em vista o desgaste extra derivado da extensão da jornada. Com a limitação legal da jornada de trabalho, o tempo excedente além do limite costuma ser mais bem pago que o tempo normal de trabalho, salvo nos casos em que se utiliza o banco de horas.

3.2.2 O Salário por peça

O salário por peça é a forma mais clássica de remuneração variável da força de trabalho, de maneira que a apreciação a respeito das formas de remuneração variável modernas deve ter início com o estudo do salário por peça. É a forma de remuneração tradicional que apresenta maior, senão total, semelhança com as formas de remuneração variável atual.

O salário por peça consiste numa forma transformada do salário por tempo. É obtido pela razão entre o valor da força de trabalho e o número de peças produzidas:

FIGURA 6 – O SALÁRIO POR PEÇA

$$\text{Salário por Peça} = \frac{\text{Valor da Força de Trabalho}}{\text{Nº de peças produzidas}}$$

FONTE: MARX, 1984.

Conforme afirma Marx (1984, p. 140), “O salário por peça não expressa diretamente nenhuma relação de valor. Não se trata de medir o valor da peça pelo tempo de trabalho nela corporificado”, ocorre exatamente o contrário, “medir o trabalho despendido pelo trabalhador pelo número de peças que produziu”.

Conforme demonstrado por Marx (1984), a forma salário por peça apresenta algumas especificidades que devem ser destacadas:

- a) permite controle de qualidade do trabalho mediante o próprio produto, de modo que o salário por peça torna-se uma fonte abundante de práticas de descontos salariais;
- b) permite a determinação perfeita da intensidade do trabalho;
- c) torna possível a avaliação individual comparativa dos trabalhadores, de modo a analisar o funcionário e identificar uma possível necessidade de substituição do mesmo;
- d) permite a suspensão do controle supervisional, haja vista o auto-controle realizado pelo próprio trabalhador;
- e) permite a elevação do grau de intensidade do trabalho, ou do tamanho da jornada, devido ao interesse pessoal do trabalhador;
- f) à medida que o mesmo trabalhador pode produzir num nível acima da média, torna a demanda por trabalho inferior à oferta, o que implica em rebaixamento dos salários
- g) o salário individual, seja diário, semanal ou mensal, varia conforme a diferenciação do indivíduo; e
- h) desenvolvimento da concorrência entre os próprios trabalhadores, decorrente do desenvolvimento da individualidade e da sensação de liberdade proporcionadas pelo salário por peça.

3.2.3 O salário por bônus

O salário por bônus consiste numa forma de remuneração associada ao cumprimento de metas e tem como característica de mistificação do valor da força do trabalho. Tal como o salário-peça, possui características que permitem o controle da qualidade e da intensidade do trabalho, pelo resultado visualizado no produto; diminui a necessidade de controle supervisional, dentre outros. Essa forma de salário acirra a concorrência e a vigilância entre os trabalhadores à medida que exerce pressão mútua entre os trabalhadores em busca do interesse coletivo. Dessa maneira, os planos que envolvem o salário-bônus estão direcionados à redução de custos.

O salário por peça, enquanto forma modificada do salário por tempo parece ser a forma mais adequada ao modo de produção capitalista. Enquanto no salário por tempo, o trabalho é medido pela sua duração direta, no salário por peças é medido pela quantidade de produtos que o trabalhador realiza num determinado período de tempo. Apesar das semelhanças com o salário-peça, o salário por bônus possui características que o fazem ocultar ainda mais o verdadeiro rumo tomado pelas relações entre capital e trabalho, tal como será apresentado de maneira mais detalhada nos próximos capítulos.

4 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS – PLR

Este capítulo apresenta a problemática central do trabalho, à medida que mostra o panorama geral do programa de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR. Busca-se aqui uma análise teórica no que diz respeito à inserção do trabalhador em tal programa, para tanto o capítulo está dividido da seguinte maneira: num primeiro momento procura-se apresentar o conceito geral acerca da PLR, suas formas de classificações e os indicadores a partir dos quais as ações para o alcance dos resultados de desenvolvem. Posteriormente, procura-se expor as formas pelas quais efetua-se a distribuição da PLR, seguida da sua evolução histórica com base na experiência brasileira. As informações apresentadas são em grande parte resultado dos estudos elaborados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócios-Econômicos (DIEESE). Por último busca-se apresentar uma apreciação crítica a respeito do entendimento e da representatividade do trabalhador nas decisões efetuadas nos acordos coletivos.

4.1 CONCEITO

A PLR é uma forma de remuneração variável condicionada ao desempenho do trabalho que vem sendo praticada com certa veemência por diversas empresas. Consiste no pagamento ao trabalhador de frações de lucros adquiridos pelo capital ou ainda, consiste no “direito” dado ao trabalhador de participar no lucro adicional proporcionado por ele próprio. Segundo Cipolla (2007, p. 616) as novas formas de remuneração variável têm se desenvolvido mundialmente de maneira acelerada, pois são formas que se adequam “ao regime de produção com mínimo possível de capital; regime este imposto por condições cada vez mais intensas de concorrências, tanto no plano da concorrência entre capitais quanto no plano da concorrência entre trabalhadores”.

Conforme Fazio:³

- torna efetivo um direito social dos trabalhadores previsto nas Constituições desde 1946, além de incentivar sua implementação através de facilidades fiscais e de desencargo de obrigações previdenciárias e trabalhistas;
- contribui para uma política de flexibilização salarial, pois constitui-se como parcela de remuneração que não se incorpora ao salário fixo, permitindo sua adoção em um determinado período e sua retirada em outros, sendo ainda possível sua diminuição em valor nominal. Ademais, a concessão da PLR pela empresa não gera direitos futuros que “se adaptam ao regime de produção com o mínimo possível de capital de recebimento pelos empregados, pois a ela não se aplica o critério da habitualidade. Contudo, o executivo impediu a simples substituição do salário fixo mensal dos empregados pela PLR, ao estabelecer que ela tenha periodicidade mínima semestral de pagamento;
- contempla todos os trabalhadores, contrariamente aos programas espontâneos de premiação das empresas, geralmente limitados aos cargos executivos; e
- impulsiona a contratação coletiva, em particular a por empresa, ao exigir que sua adoção seja negociada entre as partes.

4.2 A ADOÇÃO DA PLR E SUA HISTÓRIA

Observa-se certa heterogeneidade na implantação de modalidades de remuneração alternativa à forma tradicional. Apesar da generalização da PLR acontecer a partir do século XX, a nível mundial verificam-se ocorrências isoladas de pagamento de PLR aos trabalhadores. Há registros, nos Estados Unidos, datados do século XVIII de tais pagamentos numa fábrica no estado da Pensilvânia. Há também registros, no século XIX, de um decreto francês que estabeleceu a PLR para os componentes da Comedie Française (KRAFOUNI, 2005).

³ FAZIO, Luciano. A PLR negociada no Brasil (20_).

A negociação da PLR, assim como a negociação coletiva de data-base, é condicionada por diferentes aspectos, tais como a conjuntura macroeconômica do país, as especificidades do setor de atividade ou da empresa, a concepção sindical acerca da PLR, os interesses dos trabalhadores e da empresa, o grau de mobilização da categoria, etc (DIEESE, 2010, p. 3).

Após a redemocratização do Brasil, nas décadas de 1980 e 90, a capacidade de pressão dos sindicatos passa a exigir maior participação dos trabalhadores nos processos de decisão (DEDECCA, 1997). Os primeiros programas de PLR chegam ao Brasil por meio das multinacionais. “As empresas que implementavam estes programas tinham o objetivo de alavancar seus resultados, com maior abertura na gestão de negócio e de pessoas” (SUPERTI, 20__, p. 9).

No caso brasileiro, a PLR foi inicialmente instituída enquanto Medida Provisória em 1994 “Esta Medida Provisória regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade”, para na sequência tornar-se Lei em 2000.

Os principais motivos pelos quais as empresas adotam o pagamento da PLR são destacados por Hipólito (2001, p. 71-89) *apud* Kafrouni (2005):

- Obrigatoriedade legal de sua aplicação, prevista no texto da Constituição de 1988 e ratificada pela Lei 10.101 de 19/12/2000, que estimula sua prática a partir da negociação entre a empresa e o sindicato.
- Vantagens tributárias decorrentes de sua aplicação, pois ao contrário do que ocorre com o salário-base, sobre os valores pagos a título de PLR não incidem encargos trabalhistas. Além disso, os valores pagos podem ser deduzidos como despesa operacional para a apuração do lucro real, base sobre a qual é calculado o imposto de renda das empresas.
- Expectativa de redução no custo fixo das empresas, originário de salários no processo de negociação entre os representantes das empresas e dos trabalhadores e, conseqüentemente, possa frear reivindicações salariais.
- Possibilidade de maior agressividade na prática remuneratória sem comprometer a perenidade da organização, tendo em vista o respaldo na legislação, que aponta a não aplicação do princípio da habitualidade para valores pagos a título de PLR.

- Expectativa de elevação na produtividade e em outros indicadores de desempenho da organização. O pagamento de PLR e de outras formas de remuneração variável está, em geral, atrelado ao cumprimento de indicadores de desempenho e resultados da organização, previamente negociados entre a empresa e os trabalhadores. É natural esperar que a explicitação desses indicadores para os profissionais, bem como sua relação com o valor a ser pago a título de remuneração variável, estimule-os a agir no sentido de atingi-los ou de superá-los.

4.3 ARTICULAÇÃO DOS ACORDOS

A PLR no Brasil caracteriza-se por uma certa generalidade, isto porque, os sindicatos não são os únicos a poderem negociar com a empresa. A negociação pode ser feita através de acordo ou convenção coletiva ou por meio de uma comissão de empregados. A Lei que regula a questão, prevê:

A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

II - convenção ou acordo coletivo.

Ao permitir que a negociação não seja monopólio dos sindicatos, a lei abre a possibilidade de maior participação dos trabalhadores neste processo, fato que pode ser visto como positivo, mas que por outro lado pode acabar resultando na formação de uma comissão coligada com os interesses gerenciais da empresa. Caso existam divergências entre empresa/trabalhador a lei prevê a participação do mediador e do árbitro para a resolução de conflitos.

Para que a articulação dos acordos ocorra em condições mínimas surge a necessidade de acesso às informações, para que possam ser utilizadas na tomada de decisão dos trabalhadores envolvidos no processo de negociação e na posterior

fiscalização de sua implementação. Esbarra-se tanto nas dificuldades colocadas pelas empresas para a abertura dos dados aos trabalhadores, sob o argumento da necessidade de sigilo, quanto nas imperfeições e múltiplas formas de apresentação dos balanços das empresas. Para a confiabilidade do programa e acompanhamento das metas é necessário o acesso a todos os dados históricos das respectivas metas, combinando o uso restrito, a divulgação e o sigilo dos dados.

4.4 CLASSIFICAÇÃO DA PLR E INDICADORES

Pode-se classificar os programas de PLR em quatro principais categorias, a primeira delas atrela o pagamento ao trabalhador a uma meta de lucratividade, é chamada de Participação nos Lucros (PL); já a Participação nos Resultados (PR) consiste na vinculação do pagamento a um certo resultado operacional; a chamada Participação nos Lucros e Resultados (PLR) é uma combinação das duas anteriores, condiciona o pagamento tanto a uma certa meta de lucratividade a ser alcançada quanto a obtenção de um resultado operacional. O último tipo de programa de PLR é o de Participação Independente (PI), é um abono sem atrelamento a nenhum tipo de meta (DIEESE, 2006).

Segundo informações do DIEESE (2006) existem as denominadas *metas condicionantes* que estão vinculadas ao alcance de determinado lucro, ou melhor, estão atreladas a condições pré-estabelecidas entre as partes em acordos sindicais, de maneira que a fração do lucro é efetivamente paga apenas se a empresa atingir o nível de lucro esperado, ainda que todas as metas acordadas sejam atingidas. Em outras palavras, há situações em que se o grau de lucro atingido estiver aquém do esperado, o trabalhador nada recebe de participação pelo seu *plus* desempenho mesmo que tenha êxito em todos os seus resultados. As metas condicionantes aparecem nos acordos divididas em diferentes tipos (tabela 1).

TABELA 1 - TIPOS DE METAS CONDICIONANTES

Avaliação Comportamental (desempenho individual)
Lucro Mínimo
Faturamento
FONTE: DIEESE, 2006.

Estudos do DIEESE (2006, p. 13) revelam ainda que a quantificação e o controle das metas estabelecidas são realizados através de diferentes indicadores estatísticos. Tais indicadores constituem-se na referência “a partir da qual se desenvolveram as ações para que as metas sejam alcançadas”. Para que o trabalhador receba parte dos lucros/resultados da empresa, em geral deve-se atingir no mínimo 80% da meta estabelecida, ou seja, nem sempre as metas precisam ser atingidas em sua totalidade.

Os indicadores e as metas podem ser tanto coletivos ou individuais, de forma que os individuais estão mais relacionados à assiduidade e à proteção contra acidentes, enquanto os coletivos englobam metas de produção, embora todos contemplem o aumento de produtividade. Os tipos de indicadores utilizados pelas empresas podem ser visualizados na tabela 2.

Os indicadores de produtividade ⁴são os mais importantes para o capital, pois “de acordo com os interesses gerenciais, se alcançadas as metas de produtividade, a eficiência produtiva tende a ser maior elevando a rentabilidade (lucro) do negócio” (DIEESE, 2006, p.14).

TABELA 2 - TIPOS DE INDICADORES UTILIZADOS PELAS EMPRESAS
Assiduidade
Lucro/Rentabilidade
Conformidade
Redução de acidentes
Redução de despesas
Volume de produção
Relação com clientes
Redução de refugos
Desempenho pessoal
Volume de vendas
Produtividade
Faturamento
Redução de retrabalho
Participação no mercado
Regulação de estoques
Erros administrativos
Organização do ambiente de trabalho
Redução de horas extras
FONTE: DIEESE, 2006. Elaboração Própria

⁴ Segundo o DIEESE (2006, p. 14), os indicadores característicos de Produtividade considerados no estudo são: Assiduidade, Redução de acidentes, Redução de despesas, Volume de produção, Redução de refugos, Volume de vendas, Produtividade (sem especificação), Redução de retrabalho, Participação no mercado, Regulação de estoques, Redução de horas extras.

Os indicadores podem ser agrupados tendo em vista os mais utilizados em acordos para o Brasil entre 1996 e 1999.

TABELA 3 - PRINCIPAIS INDICADORES UTILIZADOS EM ACORDOS COLETIVOS
Comportamento
Produtividade
Produção e venda
Redução de custo ou de redução dos resíduos
Rentabilidade
Qualidade
FONTE: DIEESE (2000)
Nota: Estudo para o Brasil 1996-1999

Neste contexto, destaca-se o indicador de assiduidade ou absenteísmo, que também está contemplado no item comportamental, à medida que “A redução do absenteísmo é fator chave da produção enxuta já que esta se baseia no enxugamento de capital variável” (CIPOLLA, 2007, p. 624).

Há ainda empresas que não tem indicadores e metas estabelecidas em acordos e, neste caso, pagam determinado valor de maneira independente às metas (DIEESE, 2006).

4.5 A DISTRIBUIÇÃO DA PLR

Não há uma definição legal para o sistema de repartição da PLR, nem quanto ao valor a ser pago, tampouco com relação às normas de distribuição dos valores. De maneira geral, conforme informações do DIEESE (2006, p.15), a distribuição tem ocorrido da seguinte maneira:

- distribuição em valor igual para todos os trabalhadores;
- distribuição de forma desigual entre os trabalhadores;
- distribuição mista, composta por uma parcela igual e uma desigual.

5 O QUE DIZEM OS ACORDOS: ANÁLISE EMPÍRICA PARA OS ACORDOS COLETIVOS DE DUAS EMPRESAS

Este capítulo busca realizar uma análise prática da evolução dos indicadores e metas dos programas de PLR para duas empresas, como forma de exemplificação da realidade do programa. Para tanto, faz-se uso dos acordos coletivos referendados entre os anos de 2004 e 2007 para a empresa Robert Bosh Limitada e, entre 2005 e 2007 para a Renault do Brasil, ambas filiais em Curitiba.

Procura-se demonstrar como os indicadores evoluíram no período proposto, de modo a evidenciar possíveis mudanças e identificar pontos determinantes no que se refere à exploração do trabalho.

O capítulo será subdividido em duas seções para análise das diferentes empresas, devido à diferenciação de metodologia de cada uma delas.

5.1 ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - BOSH

Nesta seção busca-se analisar a evolução dos indicadores e metas do programa de PLR da empresa Robert Bosh Limitada, na sua filial de Curitiba, entre os anos de 2004 a 2007. São utilizados sete diferentes tipos de indicadores em seu programa de metas de PLR no referido período, dos quais, o indicador “estoque total” só é considerado nos primeiros dois anos da faixa de análise. Para o melhor entendimento apresentam-se as definições dos indicadores conforme descrito nos acordos⁵:

- Absenteísmo – é mensurado pela quantidade de dias de ausência, justificados ou não. Faltas legais, como casamento, falecimento, dentre outras, não são computados;

⁵ As definições dos indicadores estão descritas conforme os acordos coletivos. As informações sobre os indicadores disponíveis nos acordos não são muito substanciais, de modo que não permitem uma análise muito profunda a respeito do significado dos mesmos.

- Fidelidade de entrega – é medida pelo total de produtos fornecidos ao mercado e o percentual de atendimento às solicitações dos clientes;
- Estoque Total – é dado pela relação entre a quantidade de itens vendidos e o volume de estoque total;
- Defeito interno – índice que considera o custo do defeito identificado por tipo de produto.
- Zero km – é representado pelo índice de defeitos encontrados quando o produto já está em posse do cliente;
- Auditoria de processos – medido pelo percentual de conformidade encontrado em auditorias de processo, considerando produção em série para todos os produtos; e
- Produtividade – é representada pelo índice de produtividade calculado pela relação entre o número de horas pagas e as peças boas fornecidas, tal como na figura 7. Considera a quantidade de índices dentro das metas por tipo de produto⁶:

FIGURA 7 – PRODUTIVIDADE

$$\text{Produtividade} = \frac{\text{Horas pagas}}{\text{Peças boas fornecidas}}$$

FONTE: ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – BOSCH (2004)

Na análise de metas dos principais indicadores – absenteísmo, defeito interno e produtividade - verifica-se que o indicador de “absenteísmo” se mantém constante ao longo dos anos, sendo permitidas somente duas faltas ao ano para o recebimento da integralidade do valor da PLR. A diminuição do absenteísmo é fator fundamental da redução de custo salarial, por isso se sobressai dentre os indicadores e tem uma meta tão rígida dentro das empresas.

As metas do indicador de “produtividade” mantêm-se constantes em 2004 e 2005, mas aumentam em 2006 e 2007. A maior produtividade acarreta num modo

⁶ Nos documentos analisados, não há clareza no cálculo de alguns indicadores, tais como O KM e o defeito interno. Observa-se ainda falta de clareza na interpretação das metas de O KM e produtividade, pois o método de mensuração não está explícito no acordo.

de aumentar a intensidade do trabalho, que conseqüentemente aumenta a produção de valores de uso. Cipolla (2003) argumenta que desta forma a mesma quantidade de capital variável é dividida em um número maior de produtos, de modo que o custo salarial por unidade de produto se reduz. Dessa maneira há um aumento da taxa de mais-valia à medida que o capital variável passa a representar menor parcela do valor adicionado do produto, sendo possível a venda do mesmo a um preço inferior ao do mercado.

Segundo informações nos acordos coletivos da empresa, o indicador de “defeito interno” trata-se de um índice que tanto menor quanto mais rija a meta. Entende-se que esse indicador tem como fim reduzir a taxa de trabalho não útil e melhorar o nível de transformação dos fatores do capital constante em valores de uso, de modo que diminui o uso de capital constante por produto. Também tem como finalidade a redução da necessidade de realizar novo trabalho, uma vez que tal necessidade gera custos salariais extras ao capital. Observa-se uma trajetória declinante do índice de 2004 a 2006. Já em 2007 o número se aproxima dos patamares de 2004 (TABELA 4). Tais números parecem evidenciar que nos anos de 2005 e 2006 a empresa intensificou o grau de exigência quanto ao erro mínimo na linha de produção, tendo em vista que o índice permissível de defeito reduz significativamente estes dois anos, enquanto em 2007 a nova meta para defeito torna-se mais dilatada, “favorecendo” desta forma o trabalhador.

TABELA 4 - METAS: ROBERT BOSCH LIMITADA (FILIAL CURITIBA) - 2004 A 2007				
Indicadores	2004	2005	2006	2007
Absenteísmo	2	2	2	2
Auditoria de Processos	95%	95%	96%	96%
Defeito Interno	1,13	0,9	0,45	0,93
Estoque Total	24 dias	21 dias		
Fidelidade Entrega	97,50%	97,50%	99%	99%
Produtividade	4 índices dentro da meta	4 índices dentro da meta	5 índices dentro da meta	5 índices dentro da meta
	4 índices dentro da meta	4 índices dentro da meta	4 índices dentro da meta	4 índices dentro da meta
O KM				
FONTE: ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO - BOSCH (2004, 2005, 2006 e 2007)				

5.1.1 Evolução da distribuição da PLR

Os indicadores utilizados pela empresa Bosch podem ser visualizados na tabela 5. Destaca-se para esta análise que a proporção da distribuição da PLR no indicador “absenteísmo” mantém-se 15% no período analisado, já a participação do indicador “defeito interno” cresce do patamar de 10% em 2004, para chegar em 20% em 2007. Outro indicador a ser destacado é o de produtividade, que representava 30% da PLR em 2004, cai pela metade em 2005 e vai para 20% nos anos seguintes.

A importância dos diversos indicadores causa no trabalhador o anseio de atender aos requisitos impostos pelo capital na expectativa de receber sua parte no resultado do seu próprio trabalho. Dessa forma, o trabalhador passa a agir dentro dos critérios estipulados, de modo que seu trabalho torna-se mais intenso quando relacionado aos indicadores de absenteísmo, produtividade e fidelidade de entrega. Esses indicadores demonstram o controle da quantidade de trabalho potencial, exercido pelo capitalismo, sendo que tal controle não ocorre mais tanto via supervisão direta; pode ser verificado via resultado do trabalho. O próprio trabalhador passa a exercer o controle sobre si mesmo, com vistas a receber o pagamento extra pelo seu trabalho.

O indicador de defeito interno tem grande importância dentre os indicadores para a Bosch, pois está acima ao de absenteísmo e equivale ao de produtividade em 2007, de modo que a importância dessa meta na PLR define o comportamento do trabalhador, que procura atuar no processo de forma mais precisa e eficaz ao capital. A auditoria de processos pode ser visualizada como um indicador que contempla diversos requisitos, principalmente aqueles relacionados à qualidade do processo de produção da fábrica; pode-se, assim, falar em controle do processo de trabalho.

Todos os indicadores enquanto redutores de custo da empresa suscitam a questão da concorrência entre os capitais. Quanto maior for a redução de custos, o valor individual a ser vendido o produto será menor que o valor social, de modo que o capitalista consegue conquistar boa parcela do mercado. Os indicadores de O KM e fidelidade de entrega têm relação direta com a concorrência, à medida que se

referem à relação direta com o cliente, por isso tem parcela significativa na distribuição da PLR.

Desse modo, verifica-se que apesar do leve destaque dos indicadores de produtividade e defeito interno (20% em 2007), todos os indicadores têm distribuição semelhante para o pagamento da PLR, demonstrando que o programa de remuneração variável não possui um caráter simples, tampouco estático.

TABELA 5 - DISTRIBUIÇÃO DOS INDICADORES: ROBERT BOSCH LIMITADA (FILIAL CURITIBA) - 2004 A 2007				
Indicadores	2004	2005	2006	2007
Absenteísmo	15%	15%	15%	15%
Auditoria de Processos	15%	10%	15%	15%
Defeito Interno	10%	15%	20%	20%
Estoque Total	10%	15%		
Fidelidade Entrega	10%	15%	15%	15%
Produtividade	30%	15%	20%	20%
O KM	10%	15%	15%	15%
Total	100%	100%	100%	100%
VALOR PLR (R\$)	2200,00	3200,00	3200,00	3300,00
FONTE: ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO - BOSCH (2004, 2005, 2006 e 2007)				

5.2 ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - RENAULT

Nesta seção objetiva-se expor a evolução da distribuição dos indicadores do programa de PLR da empresa Renault do Brasil S.A., na sua filial de Curitiba, entre os anos de 2005 a 2007. Procura-se demonstrar somente a evolução da distribuição da PLR ao longo do período analisado, não tendo sido possível fazer uma análise das metas por indicador, como a realizada na empresa Bosch, devido às informações incipientes e pouco claras contidas nos documentos.

A empresa utiliza três diferentes tipos de indicadores no referido período, “volume de produção”, “participação no mercado” e “qualidade” para três setores da empresa: industrial, comercial e suporte.

5.2.1 Evolução da distribuição da PLR

Pode-se observar que a distribuição da PLR na unidade da Renault de Curitiba, se manteve no período analisado, com exceção dos indicadores de volume de produção e participação de mercado no ano de 2007.

TABELA 6 - DISTRIBUIÇÃO DOS INDICADORES - RENAULT do Brasil S.A (FILIAL CURITIBA)			
	2005	2006	2007
INDUSTRIAL			
Volume de Produção	30%	30%	30%
Participação de Mercado	10%	10%	10%
Qualidade	60%	60%	60%
COMERCIAL			
Volume de Produção	30%	30%	10%
Participação de Mercado	10%	10%	30%
Qualidade	60%	60%	60%
SUPORTE			
Volume de Produção	30%	30%	30%
Participação de Mercado	10%	10%	10%
Qualidade	60%	60%	60%
Valor da PLR	2800,00	3100,00	3800,00
FONTE: ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO - RENAULT (2005, 2006 e 2007)			

A qualidade do produto tem grande peso na distribuição da PLR na empresa Renault, de modo que o não cumprimento das metas relacionadas a tal indicador reduz em mais da metade o valor a ser recebido de parte dos lucros e resultados da empresa. Dessa forma, além do controle do capitalista, que deseja apresentar o produto com maior qualidade possível ao cliente, deve existir um controle mútuo entre os trabalhadores nesse processo, tendo em vista que indicadores de qualidade são em sua maioria resultado do trabalho de equipes e se enquadram em metas coletivas. Além disso, o rígido controle da qualidade evita problemas que acarretam em custos maiores ao capital.

O volume de produção apresenta-se significativo também, em 30%. Dessa forma, o trabalhador atua de maneira árdua durante o processo de produção, para que o alcance das metas seja possível e sua parcela na PLR não seja perdida. A intensificação do trabalho permite a economia de capital constante e variável, possibilita a realização de mais-trabalho e reduz os custos do capital que assim tem a possibilidade de atingir maior parcela do mercado.

Deve-se destacar que no acordo da Renault, o absenteísmo não é considerado um indicador, mas sim, um redutor individual do resultado dos índices apresentados na tabela 6. Aparece, portanto como um elemento em destaque no acordo coletivo da empresa, isto é, dependendo da quantidade de ausências, o trabalhador incorre em prejuízo no recebimento do valor de sua parcela de PLR.

6 CRÍTICA À PLR

Ao se verificar os acordos coletivos de trabalho para as duas empresas escolhidas, nota-se que, conforme já havia sido destacado, os principais indicadores do programa de metas para recebimento da PLR estão relacionados à *qualidade*, ao *comportamento do trabalhador*, à *intensificação do trabalho* e ao nível de *produtividade*. Na avaliação comportamental, o absenteísmo se destaca como o indicador individual de contribuição para maior eficácia da empresa. Os indicadores de qualidade geram impactos positivos ao capital, pois implicam na economia de capital constante e aumento na taxa de trabalho útil; reduzem a necessidade de re-trabalho; e diminuem o custo de capital constante e capital variável por unidade produzida.

A estratégia de remuneração variável funciona como um impulso para o desenvolvimento de uma ação mais intensiva do trabalho ou da extensão da jornada de trabalho. A tendência crescente da intensidade do trabalho supõe a dilatação do esforço do trabalhador, de modo a produzir mais produto num mesmo espaço de tempo. No caso de extensão da jornada de trabalho, com manutenção de um grau médio de intensidade, o resultado é o aumento do mais-trabalho. Em ambos os casos, pode existir extração da mais-valia extraordinária.

Cipolla (2007, p. 627) argumenta que a participação nos lucros está vinculada à redução dos custos de capital variável e capital constante, “na medida em que uma força de trabalho de magnitude dada logra transformar um volume maior de materiais sem o auxílio de capital fixo adicional”, de modo que a maior quantidade de trabalho se transforma numa quantidade mais elevada de valores-de-uso e de mais-valia. A extração da mais-valia neste caso, não advém da redução do valor da força de trabalho, e sim da intensificação do trabalho.

Dentro do contexto em que se enquadra a PLR, sabe-se que na condição de intensificação do trabalho, faz-se necessário realizar alguma ponderação: o aumento da intensidade do trabalho tem uma “compensação” remuneratória ao trabalhador, entretanto essa remuneração tende realmente a ser apenas o contrapeso ao esforço do trabalho e não um ganho extra representativo para o subordinado. A este respeito cabe o seguinte argumento:

A remuneração flexível é o suporte subjetivo do fluxo enxuto do capital circulante e, como tal, se apresenta como meio de efetivar a exploração mais intensa da força de trabalho. O aumento da intensidade do trabalho, mantido o salário nominal constante, implica um pagamento abaixo do valor. Nessas condições, a participação nos ganhos da empresa apenas representa uma compensação pelo maior desgaste da força de trabalho. CIPOLLA (2007, p. 622)

No que se refere à intensificação do trabalho, assim como no salário por peça, o método de remuneração flexível – PLR – permite a exata identificação da intensidade com a qual o trabalho é realizado, bem como estimula a intensificação da atividade por parte do trabalhador. Quanto ao comportamento e comprometimento do indivíduo, a PLR também se assemelha ao salário/peça, pois permite avaliação individual de maneira comparativa aos demais trabalhadores, no caso de metas individuais.

Outra semelhança entre a PLR e a forma salarial por peça está atrelada ao fato de que ambas permitem ao capital a economia de custos com supervisão do trabalho, à medida que o funcionário realiza o autocontrole e ainda os próprios companheiros de trabalho controlam uns aos outros, com vistas ao alcance de metas coletivas. A remuneração condicionada ao desempenho também desenvolve a competitividade entre os próprios trabalhadores e permite o controle da qualidade do trabalho a partir do resultado do produto.

Programas de PLR ainda desenvolvem um problema relacionado ao baixo salário fixo, tendo em vista que a adoção dos programas pelas empresas permite às mesmas que torne a remuneração variável, condicionada ao desempenho, a forma de remuneração mais atrativa aos olhos do trabalhador, enquanto a remuneração fixa permanece num patamar baixo.

A remuneração por peça, entretanto, se diferencia das modernas formas de remuneração flexível devido ao caráter obscuro de contabilização destas últimas. No caso da PLR, a remuneração ao trabalho só ocorre depois que o produto se realiza em dinheiro, enquanto no salário/peça essa não é uma pré-condição. Na maioria dos casos o pagamento da PLR está condicionado à construção de um lucro mínimo para o capital, de forma que o risco de não receber pelo esforço extra está implícito na estratégia de remuneração flexível. Além disso, os critérios que definem o lucro mínimo para pagamento da PLR não estão presentes em grande parte dos acordos coletivos; a elaboração dos acordos está condicionada aos interesses do capital e

da alta gerencia, enquanto o interesse do trabalhador não é analisado, conforme retratam estudos do DIEESE (1996, 2006).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao considerar o conceito geral de PLR, nota-se que, numa visão aparente, a mesma é concebida como mecanismo de conexão entre a classe trabalhadora e a capitalista, num processo de benefício mútuo. Entretanto, num sistema determinado pela luta de classes antagônicas, em que os interesses estão calcados em benefício do capital, é hipotético que os atos do capitalista se façam em prol também do trabalhador; seu intuito único é acumular capital e extrair mais-valia. Sua natureza não permite ação em duplo benefício, salvo se os “benefícios” gerados ao trabalho suscitem em resultados ainda mais grandiosos para o capital.

O capitalista não fornece parte do resultado ou lucros ao trabalhador por compaixão ou benevolência, pois na realidade, este mais acrescenta ao bolso do capital, do que recebe em troca. As empresas decidem pela adoção da PLR devido aos benefícios gerados pelo programa.

Ao fazer uso do método de remuneração variável, o capitalista acaba por extrair ganhos que ultrapassam aqueles gerados num contexto de remuneração não condicionada ao desempenho, à medida que torna-se possível reduzir os custos com capital variável, por meio da intensificação do trabalho, estimulada pelo anseio do trabalhador em adquirir parte do lucro gerado por ele próprio; pela economia de custos com supervisão e gerenciamento; pelo aumento da competitividade interna que torna o próprio funcionário como vigilante do trabalho alheio à medida que diversas metas são resultantes do trabalho em equipe.

Percebe-se que nos casos analisados, empresa Bosch e Renault, as metas tendem a aumentar progressivamente, observando-se poucos casos em que houve redução da mesma. Quantos aos valores de PLR praticados pelas duas empresas, estes não aumentam de maneira considerável para nenhum dos casos. Os programas de remuneração variável apresentam ainda a falta de transparência em seus métodos de cálculo.

Em contraposição às vantagens adquiridas pelo capital está a (des) vantagem do trabalhador, enquanto componente de um processo no qual se encontra alienado. Os ganhos extras adquiridos pelo trabalhador são os resultados da maior exploração do trabalho; na realidade o trabalhador adquire uma parcela da mais-valia extra gerada por ele mesmo, diante da intensificação do seu trabalho.

REFERÊNCIAS

CIPOLLA, F. P. **Os limites da Participação dos Trabalhadores nos Ganhos das Empresas**. Revista de Economia Política, Vol. 27 ano 4. Curitiba 2007.

_____. **“La participation des travailleurs au profit des entreprises et l'accroissement du taux de plus value”**. V Marx International, Paris, october 3-6, 2007.

DEDECCA, Cláudio S. **Racionalização Econômica, Emprego e Relações de Trabalho no Capitalismo Avançado**. Tese de Livre Docência, Campinas: Unicamp, 1997.

DICIONÁRIO do Pensamento Marxista. Tom Bottomore, Antônio Monteiro Guimarães, Rio de Janeiro: J. Zahar, 1988.

DIEESE. **Participação dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados das Empresas: 2005**. Pesquisa DIEESE, número 22, 2006.

GORENDER, Jacob. Apresentação. In: MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. São Paulo: Abril Cultural, v. 1, t. 1, 1983.

KRAFOUNI, Maria Ângela Sant`Anna. **A participação nos Lucros e Resultados na indústria automobilística do Paraná – Um sistema de trocas para além das mercadorias**. Tese Mestrado, Curitiba, Universidade Federal do Paraná, 2005.

OLIVEIRA, André Jefferson e SUPERTI, Eliane. **Participação nos Lucros e Resultados – PLR: Um estudo sobre as ferramentas de remuneração variável da Administração Participativa**. Faculdade Estácio de Sá. Ourinhos, 2003.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política: livro primeiro: o processo de produção do capital: volume I. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

_____. **O capital**: crítica da economia política: livro primeiro: o processo de produção do capital: volume I, tomo 2. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

_____. **O capital**: crítica da economia política: livro primeiro: o processo de produção do capital: volume I. São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda., 1996.

_____. **Manuscritos econômico-filosóficos.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2004.