



Número 56
Novembro de 2007

A NEGOCIAÇÃO DA PRODUTIVIDADE: DESAFIOS PARA O MOVIMENTO SINDICAL

DIEESE
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS

Introdução

Recentemente, a discussão sobre os ganhos de produtividade tem se intensificado diante da estabilização da economia e da retomada do crescimento econômico. Os resultados apresentados, entretanto, revelam o viés concentrador destes ganhos, que não vêm sendo igualmente distribuídos para os trabalhadores. Esta Nota Técnica procura destacar alguns elementos presentes neste debate com vistas a subsidiar o movimento sindical para a negociação coletiva da produtividade.

Desde 2004 é possível identificar uma inusitada sustentação das taxas de crescimento da produtividade com estabilidade na expansão nas horas pagas, o que demonstra que as empresas têm ampliado o padrão de eficiência produtiva e realizado investimentos - fato que ficou mais claro a partir dos resultados do primeiro semestre de 2007, apresentados nas Pesquisas Industriais do IBGE.

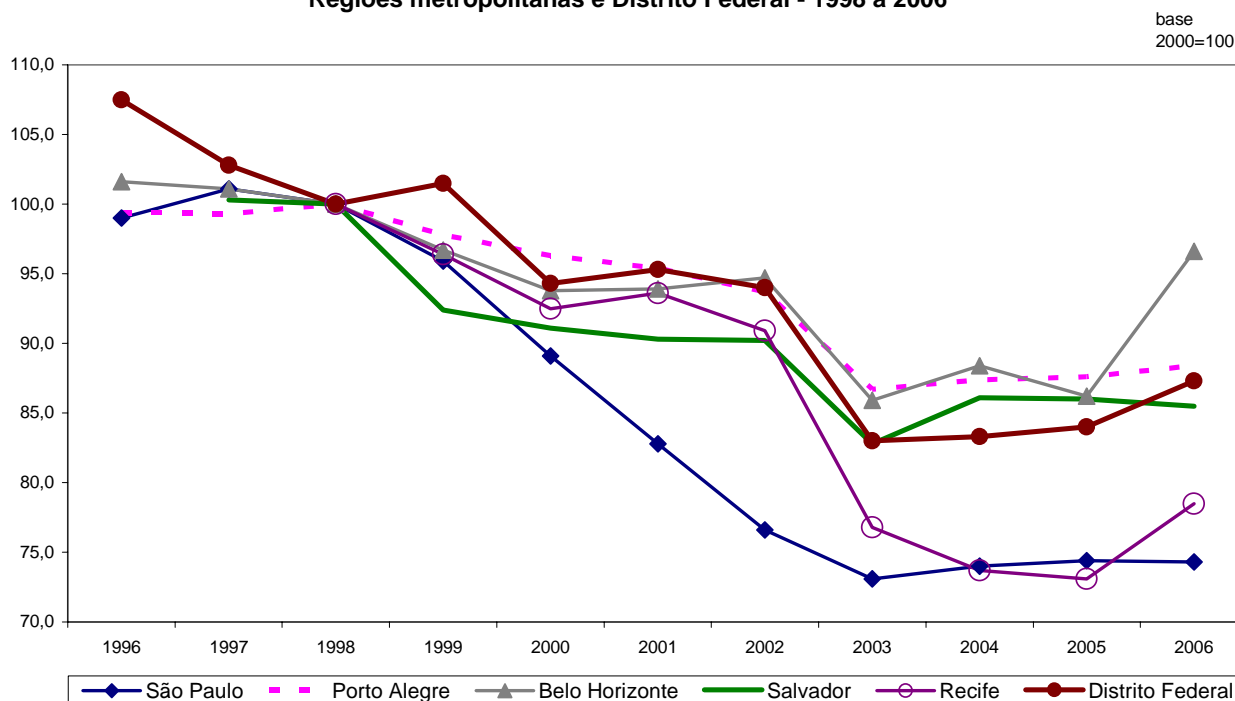
Esses resultados contrastam com a década imediatamente anterior. Nesse período, a economia brasileira apresentou um quadro pouco virtuoso e as empresas adotaram uma estratégia notoriamente defensiva para fazer frente às dificuldades decorrentes do baixo crescimento, da abertura comercial e da inédita exposição à concorrência no mercado mundial. A década de 90 assistiu às medidas reativas das empresas, iniciativas que levaram ao aumento do desemprego, à queda dos salários reais e aos processos de precarização das relações e condições de trabalho, mirando os aumentos espúrios de competitividade deflagrados pela desregulamentação dos mercados e maior exposição à concorrência internacional.

No presente contexto, o debate sobre a apropriação dos ganhos de produtividade traz novos elementos e oportunidades para o movimento sindical brasileiro.

1. De acordo com a Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED – realizada em seis regiões metropolitanas pelo DIEESE, em parceria com a Fundação SEADE, o MTE/FAT e instituições de pesquisa regionais, o rendimento real médio dos ocupados com carteira tem se recuperado, mas ainda está distante dos valores vigentes em meados da década de 90 (Gráfico 1). O achatamento do rendimento real médio dos ocupados com carteira, desde meados da década passada, se deve, primeiramente, aos efeitos corrosivos das altas taxas de inflação, que caracterizaram a economia brasileira por mais de uma década, sobre o poder aquisitivo dos salários. Outros fatores que explicam essa

situação são o desemprego de longa duração e as altas taxas de rotatividade no emprego.

**Evolução dos índices de rendimento médio real dos assalariados
Regiões metropolitanas e Distrito Federal - 1998 a 2006**



Fonte: DIEESE, SEADE, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

2. Além disso, o Sistema de Acompanhamento de Salários do DIEESE - SAS - revela que os pisos salariais de diversos segmentos econômicos são muito baixos, situando-se entre 1,5 e 2 salários mínimos. O achatamento dos pisos salariais está associado aos mesmos fatores que corroeram o rendimento real médio dos assalariados com carteira - persistência de altas taxas de inflação por um longo período, desemprego e rotatividade elevados.
3. Por fim, embora seja crescente o número de categorias que vêm obtendo reajustes salariais acima da inflação nas negociações coletivas, os ganhos reais têm sido modestos para a maioria dos trabalhadores (Tabela 1). Esses ganhos reais têm sido importantes para aumentar a massa salarial no país, mas insuficientes para recuperar o poder aquisitivo dos salários.

TABELA 1
Distribuição dos reajustes salariais
em comparação com o INPC-IBGE
Brasil – janeiro a junho de 2007

Variação	Nº	%
Acima do INPC-IBGE	245	87,5
acima de 5,00%	5	1,8
de 4,01% a 5,00%	7	2,5
de 3,01% a 4,00%	11	3,9
de 2,51% a 3,00%	8	2,9
de 2,01% a 2,50%	25	8,9
de 1,51% a 2,00%	56	20,0
de 1,01% a 1,50%	35	12,5
de 0,51% a 1,00%	64	22,9
de 0,01% a 0,50%	34	12,1
Igual ao INPC-IBGE	27	9,6
Abaixo do INPC-IBGE	8	2,9
de -0,01% a -0,50%	7	2,5
abaixo de -0,50%	1	0,4
Total	280	100,0

Fonte: DIEESE

Produtividade e negociação coletiva

A negociação dos ganhos de produtividade ocorreu no país, pela primeira vez, em 1979, por meio da Lei 6.708. O regime militar, pressionado pelas grandes greves do final da década de 70, adotou uma política salarial mais flexível, que permitiu a negociação da produtividade, nas datas-base de cada categoria, para as menores faixas salariais. Com a finalidade de subsidiar as negociações sobre o tema, o DIEESE realizou, em dezembro de 1979, o seminário “Campanha salarial e produtividade”, que contou com a participação de várias entidades sindicais.

Até 1985, a política salarial sofreu várias modificações, mas manteve a possibilidade de concessão de aumentos reais por produtividade, vinculando-os ao crescimento do PIB. Porém, a adversidade da situação macroeconômica no início da década de 80, que combinava recessão, inflação e desemprego, impossibilitou, na prática, a conquista desses ganhos nas negociações coletivas.

Entre 1986 e 1989, as políticas salariais dos planos de estabilização econômica deixaram de fazer referência aos ganhos de produtividade, embora não impedissem que

eles fossem concedidos. Como o cenário econômico continuava desfavorável aos trabalhadores, combinando elevação do desemprego e das taxas de inflação, a negociação da produtividade não era uma prioridade para o movimento sindical.

A possibilidade de obtenção de ganhos de produtividade nas negociações coletivas voltou a reaparecer nas políticas salariais que vigoraram entre maio de 1989 e julho de 1993. Mas, nesse período, a urgência da reposição das perdas salariais ocasionadas pelas altas taxas de inflação obscureceu a negociação da produtividade propriamente dita. Além do mais, nesse período, as taxas de desemprego “decolaram”, alcançando patamares até então desconhecidos no país, constituindo-se num freio às reivindicações dos trabalhadores. Já na década de 90, assistiu-se à chamada reestruturação produtiva, para enfrentar o acirramento da concorrência externa provocada pela abertura comercial promovida no início do governo Collor.

A partir da implantação do Plano Real, em julho de 1994, o país deixou de ter políticas salariais oficiais. Passou a vigorar então a livre negociação dos reajustes salariais. Desde então, o governo tem se limitado a fixar os reajustes do salário mínimo e dos benefícios da Previdência Social. Para “compensar” o fim da indexação formal dos salários, o governo do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso estabeleceu a negociação da Participação nos Lucros ou Resultados - PLR -, tornada lei em dezembro de 2000. Com a PLR, a discussão sobre a produtividade assumiu outro caráter. Ou seja, a Lei 10.101/2000, que regulamentou a PLR, estabelece, no Artigo 1º, que a participação nos lucros ou resultados das empresas é um *“instrumento de integração entre o capital e o trabalho (...) e de incentivo à produtividade”*, podendo a sua negociação se basear nos seguintes critérios ou condições: *“I – índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa; II – programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente¹”*.

Na visão empresarial, a lei equipara o pagamento da PLR com a concessão de ganhos de produtividade, permitindo, assim, que esses sejam entendidos como uma meta, entre outras, a ser atingida, transformando-os num item da remuneração variável. Tal visão cria obstáculos à negociação da produtividade. Ademais, essa sistemática, além de não tornar definitiva a apropriação dos ganhos por parte dos trabalhadores, não permite estendê-los ao conjunto dos trabalhadores de modo a propiciar um incremento

¹ - Lei 10.101/ 2000. Citada de DIEESE. Um balanço da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas. 1996-1999. Pesquisa DIEESE, nº 16, janeiro de 2000

da parcela salarial no produto interno da economia e melhorar a qualidade de vida, como tem ocorrido nos países desenvolvidos.

Produtividade: conceitos e indicadores

A produtividade, embora possa ser explicada de diferentes maneiras, “*expressa a utilização eficiente dos recursos produtivos, tendo em vista alcançar a máxima produção na menor unidade de tempo e com os menores custos*” e se refere “*à (...) resultante do trabalho humano com a ajuda de determinados meios de produção (máquinas, ferramentas e equipamentos)*”².

Os fatores que influem na produtividade do trabalho são, entre outros, o progresso técnico e o desenvolvimento tecnológico dos meios de produção, o grau de especialização e a escolaridade da força de trabalho, a qualidade das matérias-primas utilizadas e a forma de organização dos processos produtivos.

Habitualmente, utiliza-se o indicador de produtividade física, dado pela relação entre a quantidade produzida e o tempo de trabalho e/ou número de trabalhadores empregados no processo produtivo. As vantagens desse indicador traduzem-se em maior disponibilidade de informações, em facilidade de comparação entre setores econômicos e melhor visualização dos resultados obtidos por trabalhador. Contudo, esse indicador tem suas limitações, entre elas, a dificuldade de estimar a produtividade física de uma empresa que atua em diferentes segmentos produtivos e o fato de que o seu cálculo não considera o valor do bem ou serviço gerado. Por fim, o indicador de produtividade física pode revelar um aumento apenas aparente da produtividade, ocorrido em função da redução do quadro de pessoal, da extensão da jornada de trabalho ou da intensificação do ritmo de trabalho.

Outro indicador de produtividade é dado pela relação entre o valor adicionado e o número de trabalhadores, num determinado período de tempo. O valor adicionado é o resultado da diferença entre o preço final de venda de um produto e o custo das matérias-primas e dos insumos utilizados para fabricá-lo. Uma parte do valor adicionado é distribuída na forma de salários e outra, na forma de lucros. Outra parte, ainda, vai para o pagamento de impostos. Uma das vantagens de utilizar o valor adicionado para o cálculo da produtividade é que ele permite que o trabalhador perceba

² - SANDRONI, Paulo (org). Dicionário de Economia. Ed. *Best Seller*, 6ª edição. SP, 1994.

com clareza como a renda gerada - numa empresa, num setor ou país - é distribuída entre salários, lucros e impostos.

Note-se que não é possível utilizar o critério do valor adicionado para se calcular a produtividade em setores em que o lucro não constitui a finalidade das atividades, como nos serviços públicos de saúde e educação, por exemplo. Nesses casos, é preciso pensar na produtividade como um meio para se elevar a qualidade de vida da população.

Há, portanto, diferentes formas de interpretar e de mensurar a produtividade, mas sejam elas quais forem, é importante ressaltar que o seu incremento sempre decorre do trabalho humano, em interação com a tecnologia e com certos modelos organizacionais.

Para os trabalhadores em geral, e para o movimento sindical em particular, a negociação da produtividade reveste-se de importância à medida que é entendida como uma forma efetiva de melhorar o poder aquisitivo e de assegurar e ampliar a participação dos salários na renda nacional. Assim, viabiliza o incremento dos rendimentos do trabalho na apropriação dos resultados do crescimento, sem acirrar conflitos distributivos.

DIEESE

Direção Executiva

João Vicente Silva Cayres – Presidente
Sind. Metalúrgicos do ABC
Carlos Eli Scopim – Vice-presidente
STI. Metalúrgicas de Osasco
Tadeu Moraes de Sousa - Secretário
STI. Metalúrgicas de São Paulo
Antonio Sabóia B. Junior – Diretor
SEE. Bancários de São Paulo
Alberto Soares da Silva – Diretor
STI. Energia Elétrica de Campinas
Zenaide Honório – Diretora
APEOESP
Pedro Celso Rosa – Diretor
STI. Metalúrgicas de Curitiba
Paulo de Tarso G. B. Costa – Diretor
Sind. Energia Elétrica da Bahia
Levi da Hora – Diretor
STI. Energia Elétrica de São Paulo
Carlos Donizeti França de Oliveira – Diretor
Femaco – FE em Asseio e Conservação
do Estado de São Paulo
Mara Luzia Feltes – Diretora
SEE. Assessoria Perícias e Porto Alegre
Célio Ferreira Malta – Diretor
STI. Metalúrgicas de Guarulhos
Eduardo Alves Pacheco – Diretor
CNTT/CUT

Direção técnica

Clemente Ganz Lúcio – diretor técnico
Ademir Figueiredo – coordenador de estudos e desenvolvimento
Nelson Karam – coordenador de relações sindicais
Francisco J. C. de Oliveira – coordenador de pesquisas
Cláudia Fragoso – coordenadora administrativa e financeira

Equipe técnica

Nelson Karam
Regina Camargos
Rosane Maia
Sérgio Eduardo Arbulu Mendonça