

A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E
RESULTADOS DAS EMPRESAS: DINÂMICA E TENDÊNCIAS

FRANCISCO LUIZ SALLES GONÇALVES

FORTALEZA, CEARÁ, 29 de março de 2.004

Esta Dissertação foi submetida à Coordenação do Curso de Pós-Graduação em Sociologia como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de mestre em Sociologia outorgado pela Universidade Federal do Ceará

Francisco Luiz Salles Gonçalves

DISSERTAÇÃO APROVADA EM 29 DE MARÇO DE 2.004

Professora Doutora Rejane Vasconcelos Accioly de Carvalho
Orientadora

Professor Doutor Jawdat Abu-El-Haj

Professora Doutora Angélica Pinheiro Ramos

Estas páginas

vão

in memoriam

para a

Carmo

Agradecimentos

Em primeiro lugar, à minha orientadora, Rejane Carvalho, pela competência, dedicação e paciência com que auxiliou a transformar um velho economista num sociólogo aprendiz.

E ao meu velho amigo e companheiro de percursos políticos, intelectuais e literais (pelas sendas do exílio), que me acompanhou e me ajudou de inúmeras maneiras nessa trajetória, Patrício Gastelo, e à sua companheira Verônica Mapurunga de Miranda.

Também à Professora Irllys Alencar Firmo Barreira, pelo seu apoio, competência e dedicação na Coordenação da Pós-graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal do Ceará.

Introdução

O objetivo deste trabalho é estudar as questões colocadas pelo surgimento do instituto da Participação dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados das Empresas, desde sua implantação, em fins de 1994, e a potencialidade do seu impacto nas relações de trabalho em nosso país. São focados três aspectos centrais: a) o impacto potencial da disseminação das negociações referentes à participação de trabalhadores em lucros e/ou resultados de empresas sobre o sistema brasileiro de relações de trabalho; b) visualização, ainda de forma geral, das características e os resultados concretos dessas negociações, para as empresas e os trabalhadores; c) de que forma essas negociações têm possibilitado avanços na organização autônoma dos trabalhadores no local de trabalho e introduzido uma cunha no petrificado sistema de relações de trabalho no Brasil.

Esta análise nos permitirá uma compreensão do significado da Participação nos Lucros e Resultados do ponto de vista da estrutura sindical e poderá indicar tendências de sua evolução, principalmente no interior das empresas, quanto a: 1) liberdade de organização e autonomia sindical e 2) o aperfeiçoamento de instâncias de negociação, das quais as referentes à Participação nos Lucros e Resultados podem constituir um aspecto importante nas negociações coletivas.

Esse é o fio condutor da nossa análise. O instituto mencionado introduz pela primeira vez, desde a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLTs), em 1943, a possibilidade real da organização autônoma dos trabalhadores nos locais de trabalho e coloca de forma concreta a contradição entre um sindicalismo atrelado ao Estado, principalmente através do imposto sindical e a liberdade de organização dos trabalhadores. Não podemos esquecer que o imposto sindical é o principal entrave a liberdade e autonomia sindical. A revogação da compulsoriedade do imposto sindical modificaria a dinâmica, tendências e práticas da própria estrutura interna dos sindicatos, federações e confederações de trabalhadores, assim como a dos sindicatos patronais. Lembremos que o imposto sindical permite, também, outorgando feições peculiares ao sindicalismo brasileiro, a manutenção e reprodução das federações e confederações empresariais e seus braços de cooptação e legitimação diante dos movimento operário. Nos referimos ao SENAI e SENAC, entre outros. Um dos muitos paradoxos de nossa

estrutura de relações de trabalho é que as entidades empresariais “capacitam” os trabalhadores com recursos oriundos dos próprios trabalhadores.

A Participação nos Lucros e Resultados, como instância legítima de negociação, faz parte do *sistema de relações de trabalho*. Com este conceito queremos expressar o conjunto de instituições, práticas, processos, discursos e significados que compõem o universo no qual se movem os atores que nele intervêm. Estes atores são: a) as empresas em geral, submetidas ao cumprimento da lei; b) os sindicatos e outras formas de organização dos trabalhadores destinadas a incidir sobre as condições de compra e venda da força de trabalho; c) o Estado, principalmente suas repartições destinadas especificamente a moldar e mediar as relações entre os dois primeiros. É esse o pano de fundo da nossa pesquisa. Em outras palavras, de que forma o Instituto mencionado incide no sistema de relações de trabalho existente no país? Trata-se de mais uma lei destinada a tudo mudar para que nada mude, seguindo o velho lema do *gatopardo*? Ou, no seu bojo abre espaços para sancionar uma velha reivindicação dos “sindicalistas autênticos” qual seja, a liberdade e autonomia sindical?

A partir dessa perspectiva pretendemos estudar a relação entre a nova *instância de negociação* surgida com a Participação nos Lucros e Resultados e a ação de caráter sindical dos trabalhadores nas empresas.

Entendemos que há liberdade sindical num país quando a lei a garante na sua plenitude a organização dos trabalhadores dentro e fora dos locais de trabalho e confere aos seus dirigentes meios para que essa liberdade não vire letra morta.. Na Itália, por exemplo, “é livre a organização de sindicatos”, e essa liberdade pressupõe o irrestrito direito a greve, convenções coletivas do trabalho, liberdade de associação sindical e organização dos trabalhadores no local de trabalho. A inexistência deste último direito, a ausência de organização nos locais de trabalho, tem sido apontada por vários autores como obstáculo ao desenvolvimento de um sindicalismo forte e autônomo no Brasil (Rodrigues, J. A., 2ª ed., 1978; Troyano, 1978). O exercício pleno da liberdade dos trabalhadores para se organizarem nos locais de trabalho e fora deles é requisito *sine qua non* da autonomia sindical e conseqüentemente da criação de direitos democráticos.

Sem reduzir o significado e importância que reveste a possibilidade dos trabalhadores participarem nos ganhos provocados pelo aumento da produtividade do trabalho, esse significado está além dos hipotéticos ganhos materiais. A rigor, estamos diante de experiência quase inédita, pelo menos no papel, de que as relações envolvendo as entidades sindicais das diferentes categorias profissionais e as empresas se processem num novo plano - o das unidades produtivas - , em função de um tema quase tabu: os ganhos por elas produzidos e o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores, como direitos de cidadania, de conhecer em profundidade a gestão da empresa. E o exercício dos direitos democráticos pressupõe a autonomia e liberdade sindical.

A importância do nosso objeto e que desenvolveremos no decorrer deste trabalho pode ser evidenciada destacando, sem pretensão de esgotar o assunto, os seguintes aspectos:

- a) Conter, em potencial, a promoção de uma distribuição funcional mais equilibrada de renda, na medida em que a Participação nos Lucros e Resultados possibilitar aos empregados receber uma parcela relativamente maior dos lucros e resultados das empresas.
- b) Levar ao surgimento de formas mais ou menos permanentes de organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho, onde os problemas de relações de trabalho realmente ocorrem. Organizações deste tipo, embora previstas na CLT para a generalidade das empresas, têm estado ausentes do nosso sistema de relações industriais.
- c) Favorecer uma maior transparência das empresas, para os trabalhadores em particular e também para as entidades governamentais fiscalizadoras. Isto tenderá a ocorrer se, como determinam a letra e o espírito da Lei, as firmas passarem a produzir e fornecer informações objetivas que permitam avaliar seus resultados e seus lucros.

As negociações sobre a Participação nos Lucros e Resultados têm – ou devem ter - como base dados objetivos sobre o desempenho das empresas, até hoje disponíveis apenas para seus diretores e proprietários, se tanto. Por isso, as negociações nas

empresas sobre participação nos lucros e resultados podem, em tese, significar um maior conhecimento da sociedade sobre esses ganhos, com reflexos em questões distributivas, tributárias, fiscais, orçamentárias e administrativas.

Parece-nos que a discussão e as negociações sobre Participação dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados das Empresas, no período 1995/2003, caracterizado pela normalidade democrática, possibilitam a continuidade da luta do movimento operário pós-1978, nos termos em que a coloca Rodrigues, (1997:19):

“O surgimento do movimento operário e sindical no cenário político do país (...) deu-se basicamente como expressão de uma luta mais ampla por direitos de cidadania no interior da sociedade. E, ainda reconhecendo que a luta pela cidadania, no plano mais geral de eleições, liberdade partidária, direitos humanos, etc., conquistou progressos importantes entre nós, sua continuidade passa pelas empresas, onde pode determinar uma nova relação entre patrões e empregados.”

O Brasil destaca-se, entre todos os países do mundo em nível comparável de desenvolvimento industrial, como o que apresenta um sistema de relações de trabalho mais rígido e, ao mesmo tempo, mais desfavorável à organização sindical dos trabalhadores (Zylberstajn:1998), principalmente se entendermos que esta implica, ao menos como um de seus níveis de existência, os locais de trabalho, as plantas das empresas¹. Nos países em que os trabalhadores estão impedidos de se organizarem nos lugares onde trabalham e se encontram cotidianamente, torna-se praticamente impossível que possam fazê-lo em outro lugar e horário, considerando fundamentalmente a longa jornada de trabalho (no Brasil acrescida de habituais “horas extras”) e a dispersão geográfica dos locais de moradia.

A atividade sindical no Brasil, a partir da campanha pela reposição das perdas salariais de 1973, em 1977, e dos “braços cruzados, máquinas paradas”, em 1978, que marcam o surgimento do *novo sindicalismo*, teve, primeiramente, que mostrar aos empresários que a negociação direta, sem a interferência do governo, era uma forma mais adequada de enfrentar o conflito trabalhista que a mera repressão fornecida pela ditadura.

¹ Mesmo o sindicalismo argentino, de características corporativistas semelhantes às nossas, sempre desfrutou de maior liberdade de organização nas empresas, e pôde, a partir daí, tornar-se parte integrante da vida dos trabalhadores, desde a escola primária até a aposentadoria e ao longo desta última.

O desenvolvimento das negociações continuou, no entanto, a ser afetado pelos obstáculos e dificuldades que o nosso sistema de relações de trabalho opunha à livre organização dos trabalhadores, principalmente nos locais de trabalho.

É nesse contexto institucional que surge a Medida Provisória de Participação nos Lucros e Resultados, tornando útil, e até necessário, que se faça uma reflexão sobre as possibilidades que abre para o desenvolvimento da capacidade de negociação dos trabalhadores de base, dos sindicatos e das empresas e entidades patronais.

Pretendo, portanto, contribuir para esse debate, examinando as formas concretas que a instituição da negociação sobre Participação nos Lucros e Resultados tem assumido, e seus resultados, na avaliação de trabalhadores, sindicalistas e empresários no Brasil, baseando-me em levantamentos e análises até agora realizadas por analistas das relações de trabalho, para tentar um balanço crítico da mesma no país, desde a sua implantação até o presente.

Trabalharei com dados secundários, obtidos, principalmente, junto ao DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos - e à FIPE – Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas da Faculdade de Economia e Administração da USP. A informação empírica permite apreciar, mesmo de forma limitada, as características gerais e os pontos centrais das negociações em torno à participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas.

Temos vivido, nos últimos anos, em especial desde que, no Brasil, os efeitos estabilizadores do Plano Real sobre os preços coincidiram com uma súbita e intensa maré de políticas “neoliberais”, uma etapa em que medidas de “flexibilização” na economia passaram a ser propostas e implementadas de forma mais concreta. Tais propostas incidiram também sobre as relações de trabalho, o papel dos sindicatos, as negociações coletivas e, finalmente, o próprio associativismo dos trabalhadores. Como exemplo, lembremo-nos do impulso extraordinário dado à terceirização de “atividades-meios” das empresas, que expandiu enormemente o trabalho informal, isto é, sem carteira assinada. Os trabalhadores sem carteira profissional não pertencem a nenhuma categoria definida, e ficam desprovidos de representação e proteção sindicais.

Os sindicatos das duas principais centrais sindicais do país – a CUT – Central Única dos trabalhadores - e a Força Sindical, têm reagido, quase sempre de forma muito crítica a todo este processo de informalização, mas, em suas críticas, está presente, de forma mais ou menos implícita, a defesa do nosso setuagenário sistema de relações de trabalho.

Esta diversidade de atores e de posições torna a análise mais complexa e delicada. Por um lado, a estrutura sindical brasileira, ou melhor, o sistema brasileiro de relações de trabalho, merece as análises críticas à sua rigidez, imobilismo e autoritarismo que, ao longo de todo o período, sindicalistas, militantes políticos, pesquisadores e analistas lhe têm dedicado, e que serão retomadas ao longo deste trabalho. Por outro, seria difícil negar que determinadas propostas e ações que governos e empresários têm defendido e, em certos casos, implementado, constituem formas de se aproveitarem de conjunturas favoráveis para investir sobre direitos e conquistas dos trabalhadores e sobre suas possibilidades de organização. Nas palavras do prefácio de Bocayuva, P. C. C., para Cardoso (1999, 16): “O conflito redistributivo transmutou-se numa forma mais aberta de luta de classes que se manifesta na vontade de retirar os instrumentos defensivos e de barganha do trabalho em relação ao capital”.

Debates sobre o papel do Estado na economia e na sociedade e sobre as vantagens e desvantagens de uma estrutura de relações de trabalho tão abrangente, detalhada, dirigista e rígida como a nossa, têm resvalado para o plano ideológico e para clichês, preconceitos e lugares comuns (Cf. Cardoso, 1999: 18 - 21). Naturalmente, isto não se prende a alguma inabilidade inata para a análise cuidadosa e o debate crítico, mas antes revela a força de interesses criados, de hábitos mentais convenientes e de estruturas que descansam sobre ambos.

Hoje, tudo isto tem a ver com uma contradição entre a estrutura sindical criada num momento anterior, em que a sociedade brasileira, muito mais autoritária, ainda estava sendo “moldada” pelo Estado industrializante, e à nossa realidade atual, que é infinitamente mais complexa, tanto em termos nacionais como internacionais e, em que, os trabalhadores exigem a extensão dos direitos de cidadania ao intocado local de dominação irrestrita do capital: a fábrica. Como diziam Lênin e Gramsci a fábrica é a fortaleza do movimento operário.

Esta contradição não é difícil de entender, a partir de certas características históricas que plasmaram nossa estrutura sindical. Na década de 30 do século recém-findo, os sindicatos foram criados para configurar uma estrutura de relações de trabalho destinada a incorporar trabalhadores chegados da lavoura, ou do exterior, a empresas, em sua maioria, de pequeno porte e tecnologia rudimentar. Então, o nivelamento e a redução ao mesmo denominador eram factíveis e úteis, tanto para gerir as empresas como para controlar e “educar” os trabalhadores. Ao mesmo tempo, um sistema de relações de trabalho que estabelecesse regras gerais e detalhadas, e negociações o mais abrangentes possível, no plano das categorias profissionais, em cada município, era o mais adequado para impor aquela padronização que caracteriza a industrialização em suas etapas iniciais.

Hoje em dia, no entanto, a concorrência interempresarial assume novas formas e níveis de ação – qualidade, publicidade, relações e condições de trabalho, respeito ao ambiente, etc. - e a ênfase é na especificidade e na particularidade de cada empresa. Ao mesmo tempo, tenta-se aumentar a liberdade de ação das organizações empresariais em todos os terrenos, inclusive no das relações de trabalho. Torna-se mais inapropriado, e mesmo incômodo, para uma empresa, aceitar que agentes estranhos a si mesma – o governo, o sindicato da categoria profissional – interfiram, com poder ou espírito crítico, sobre as suas determinações. Revela-se necessária e inevitável, até mesmo do ponto de vista de muitas empresas, outrora adeptas das comodidades proporcionadas pela intervenção estatal, uma disposição a resolver as questões trabalhistas no seu âmbito particular.

Configura-se, portanto, um quadro em que se abre, no mínimo, a possibilidade de atitudes mais participativas, de abertura a outras formas, âmbitos e temas de negociação que se tornem aceitáveis pelas empresas, desde que tais negociações possam ficar circunscritas ao âmbito individual de cada empresa, não as sujeitando a resultados produzidos fora de seus domínios e além do seu controle. Em outras palavras: as empresas tenderiam a aceitar mais facilmente níveis de negociação mais concretos, desde que limitados ao seu âmbito particular, do que debates nos quais suas particularidades seriam desdenhadas em favor de determinações generalizadas para a sua categoria setorial.

CAPÍTULO 1 – O SISTEMA BRASILEIRO DE RELAÇÕES DE TRABALHO – ESTABILIDADE OU MUDANÇA?

Para falarmos de um *sistema brasileiro de relações de trabalho* consideramos conveniente delimitar o uso da expressão *relações de trabalho* e oferecer alguns esclarecimentos sobre a sua origem.

Foi na sociedade capitalista e industrial mais “adiantada” até agora surgida, a dos Estados Unidos da América, que a teoria das *Industrial Relations* – Relações Industriais - apareceu e desenvolveu-se².

Seu principal formulador foi John T. Dunlop, através da publicação, em 1958, de *Industrial Relations Systems* - Sistemas de Relações Industriais. Sua análise criou uma nova disciplina. Onde antes havia apenas estudos “interdisciplinares” misturando, em doses variadas, as ciências políticas, o direito, a economia, a história, a psicologia, a sociologia e a teoria organizacional surge a teoria das Relações Industriais (Salles de Souza: 1985; 16-17).

Este autor sintetiza o conceito nos seguintes termos:

A estrutura de um sistema de relações industriais, em qualquer época, é constituída por um certo número de atores e de contextos, uma ideologia que mantém a coesão interna do sistema e um conjunto de regras feitas para governar os atores no local de trabalho e na comunidade de trabalho. Mais especificamente, qualquer sistema de relações industriais conta com a presença de três grupos de atores: (1) os trabalhadores e seus órgãos de representação; (2) os empresários e seus órgãos de associação; e (3) as agências governamentais voltadas para tratar dos assuntos relacionados com o local de trabalho e a comunidade de trabalho. Os contextos do sistema são representados pela tecnologia, o mercado ou restrições orçamentárias e as relações de poder e “status” dos atores na sociedade.

Uma definição como esta merece alguns comentários. Refere-se a relações *industriais* porque assume que se trata de fenômenos característicos do período em que

² Cf. Salles de Souza, 1985, cap. 1.

a indústria tornou-se o setor mais dinâmico da economia, sob qualquer ângulo de análise: população ocupada, valor da produção, geração de renda. Naturalmente, para que relações de *trabalho* entre os homens tornem-se fundamentais é preciso uma sociedade em que estes sejam livres, o que só se tornou possível com a superação do feudalismo e de seus laços de dependência pessoal. Isto só se dá sob o capitalismo, onde homens livres encontram-se como iguais para trocar suas mercadorias e onde a produção destas últimas se dá em escala e variedade só tornadas possíveis com o advento da grande indústria. O fato de que alguns só disponham de uma única mercadoria para oferecer – a sua própria força de trabalho – não altera substancialmente a situação. Pelo contrário, confirma-a e generaliza-a, eis que todo homem física e mentalmente normal a possui.

Reconhece a necessidade de uma *ideologia* para manter coeso o sistema: deve haver valores *comuns* entre os atores em presença, que garantam a aceitação das regras do jogo e a permanência no interior do mesmo, ainda através das oscilações conjunturais, crises e outras perturbações inevitáveis.

Os atores relevantes são três: o governo, os empresários e os trabalhadores. Caberá ao primeiro o papel de estabelecer, de acordo com os hábitos democráticos vigentes na sociedade, as regras do jogo e de fiscalizar a obediência às mesmas pelos dois outros setores.

Os dois últimos têm garantias formais de liberdade. Aos empresários, tudo que não é expressamente proibido é permitido. Aos trabalhadores, a liberdade de organização, da planta ao nível nacional e internacional, desde que tenham sabido conquistá-la. Impossível deixar de notar que, no Brasil, esta concepção ainda não é plenamente adotada, ou o é apenas em certa medida.

Pode-se observar, exercitando a crítica, que a teoria dos sistemas de relações industriais surgiu no pós-guerra, quando a hegemonia estadunidense no mundo não-socialista estava em pleno auge, que a conquista da liberdade de organização pelos trabalhadores também custou lutas e vidas, que sua aplicação não é uniforme ao longo

de todo o território dos EUA, e que os diferentes setores étnicos não têm as mesmas facilidades para usufruir das garantias do sistema. Ainda assim, apesar de seu caráter ideologizado, parece-nos que será preciso reconhecer sua utilidade para designar o conjunto de atores, os nexos e as relações entre eles em sociedades industrializadas modernas, no complexo mundo do trabalho, desde que se tomem as devidas precauções para não misturar discursos, teorias e realidades.

1.1 Relações de trabalho no século XXI: tendências nos países industrializados do centro e da periferia

O “neoliberalismo” surge nas duas últimas décadas do século XX e constitui uma ofensiva das forças “do Mercado” contra as “do Estado” e as “do Trabalho”.

A denominação deste movimento já nos faz pensar, senão no “fim da história” – idéia, observe-se de passagem, surgida ao mesmo tempo em que a primeira, isto é, a de “neoliberalismo” – pelo menos numa dificuldade que parece afligir os tempos atuais, para definir clara e positivamente o que estaria havendo de novo no mundo: o abuso dos prefixos *neo*, *pós* e similares para caracterizar quase todos os fenômenos econômicos e sociais e culturais da atualidade reforça a sensação de “fim da história” sentida por alguns.

A “nova” economia política das multinacionais e dos países ricos recebeu impulso e inspiração, no plano econômico, principalmente da crise do Estado planejador baseado em políticas de corte keynesiano, e, no plano político, da crise do chamado “socialismo real”, que teria abolido a propriedade privada dos meios de produção.

A doutrina “neoliberal” combate tanto a intervenção do Estado na regulação das questões econômicas como, e mais agudamente, o desenvolvimento de atividades econômicas de produção de bens e serviços pelo Estado.

Revela-se favorável às idéias de “Estado Mínimo”, mas aplica aí uma certa seletividade: quando as intervenções do Estado estão ligadas a políticas de distribuição de renda, de criação de infra-estrutura social, o rigor da crítica e a virulência do combate às mesmas sobe de tom. Por outro lado, quando a intervenção do Estado e de suas organizações visa a apoiar financeira, fiscal ou politicamente atividades e projetos ligados ao setor privado, é justificada e até mesmo elogiada.

No campo das Relações de Trabalho o impacto das políticas neo-liberais tem sido amplo e profundo, e, num país com uma tradição de regulação detalhada, constante e autoritária nesta área, como é o Brasil, torna-se ainda mais espetacular.

Uma das características de tais políticas é o ataque ao emprego, seja através do incentivo à produção e utilização de meios de trabalho e tecnologias “economizadores” de força de trabalho, seja pelo rebaixamento da qualificação exigida, seja, ainda, pela flexibilização dos vínculos empregatícios.

As tendências mundiais que se manifestaram no mercado de trabalho, particularmente nas duas últimas décadas do século passado, podem ser resumidas assim:

1 – O surgimento, no Japão, e posterior *mundialização*, do “toyotismo”, denominação tirada da fábrica de automóveis onde surgiu esta forma de organizar o trabalho industrial, no Japão. Nos Estados Unidos, esta concepção das normas que devem reger o funcionamento de uma grande planta industrial ficou mais conhecida como produção “just in time”, isto é, “no momento certo”. Aliava um novo conceito de emprego à *polivalência* do trabalhador na produção, desvinculando-o da posição e dos movimentos fixos e repetitivos, satirizados e imortalizados por Carlitos no cinema. Ao colocar a ênfase na *atividade-fim*, criou a prática da “*terceirização*” – a montadora de automóveis, por exemplo, transfere certas partes da produção a outras empresas menores, as *terceiras*, submetendo as encomendas delas recebidas a um estrito controle de qualidade e beneficiando-se dos custos menores, principalmente salariais, desfrutados pelas “terceirizadas”. A redução de custos assim obtida transforma-se em

diferencial de preço no mercado final, aumentando a “competitividade” da empresa líder. Foi instaurando, através destes mecanismos, a “produção em massa flexível”, que o “toyotismo” superou a velha linha de produção “fordista”.

2 – Concomitantemente, surgem os fenômenos da *desindustrialização* e da *terciarização*. Esta tendência tem sido resumida na expressão “menos *blue collar* (trabalhadores da linha de produção, vestidos com macaões de brim azul, aqueles que sujaram as mãos de graxa) e mais *white collar* (trabalhadores dos escritórios, de terno e gravata). Em outras palavras: a indústria tende a diminuir a sua participação na riqueza gerada em cada país, aumentando a fatia dos serviços, tanto para as pessoas e as famílias como para as próprias empresas e mesmo para o setor público.

3 – Mais recentemente, a recessão mundial³, a retração do comércio internacional, o acirramento da disputa pelos mercados solventes enfraqueceram ainda mais os trabalhadores em suas disputas por melhores salários e condições de trabalho frente às empresas. Surge, assim, a “negociação de concessões” (concession bargaining), em que as empresas perguntam aos seus empregados de que direitos estão dispostos a abrir mão para manter o nível de emprego, ou, pelo menos, minimizar as dispensas. Quanto às pautas de reivindicações salariais, organizacionais e sociais que os sindicatos costumavam apresentar, “nem pensar”.

4 – De maneira geral, portanto, nota-se que as empresas passaram a competir com os sindicatos em todos os campos, inclusive, muitas vezes, no da influência sobre a massa de trabalhadores, não mais tida como reserva daqueles. As teses, as teorias e as políticas de Gestão de Recursos Humanos (Human Resources Management) são a expressão e o instrumento desta disputa.

Em função da ação conjunta de todos estes fatores, vários conceitos tradicionais da sociologia das *relações de trabalho* no Brasil (e no mundo) tem sido revistos:

³ Recessão mundial que pode ter sido, ao menos em parte, estimulada pelas próprias práticas e políticas que estamos comentando.

- *Emprego* – esta palavra já não se refere exclusivamente a um posto de trabalho *com carteira assinada*, mas a qualquer atividade remunerada minimamente continuada, independentemente do tipo e, às vezes, mesmo da forma, dessa remuneração.
- *Proteção Social* – não significa necessariamente que os trabalhadores tenham aposentadoria, assistência médica e outros cuidados assegurados através da relação de trabalho, mas que deve ter acesso a algum tipo de serviço, particular ou do Estado, seja de Saúde, seja de Previdência, ou mesmo de Assistência Social.
- *Estado de Bem estar Social (Welfare State)* – O Bem Estar deve provir da liberdade de ação das empresas, cuja prosperidade seria a melhor garantia de emprego, de salários e de benefícios para os seus empregados.
- *Solidariedade* – deve ficar a cargo do setor “especializado” – igrejas, entidades religiosas e de caridade, associações de ajuda mútua e outras semelhantes, de preferência sem onerar as empresas ou o Estado.

Por outro lado, este conjunto de fenômenos gera, como uma reação, o surgimento de novas formas de associativismo e de militância, entre os quais destacam-se os movimentos em defesa do meio-ambiente e aqueles que se ocupam em defender os direitos humanos, em toda a sua variada e complexa ação. Interessante notar que mesmos estes movimentos “a favor” ou simpáticos à luta organizada dos trabalhadores podem contribuir, às vezes, ao ocuparem o espaço político e social, para a perda de base social e de bandeiras dos sindicatos.

1.2 – Relações de trabalho no Brasil: breve retrospecto histórico.

A existência, no Brasil, desde o início dos anos 30 do século passado, de um conjunto de instituições na área de relações de trabalho, configuradoras de um *sistema* complexo, duradouro e eficaz em seus objetivos de estabelecer e manter uma ”paz

social” no país tem sido reconhecida, para criticar ou para louvar, por todos os comentaristas.

O sistema brasileiro de relações de trabalho envolve, do ponto de vista orgânico, a Previdência Social, o Ministério do Trabalho e as estruturas de entidades representativas dos trabalhadores e dos patrões, segundo determinações contidas na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

O âmbito e as formas de ação destas últimas estão minuciosamente regulados por essa Consolidação e sua prática concreta é determinada fortemente, em seus horizontes e modalidades, pela estrutura sindical, também definida pela legislação.

As instituições em ação são: sindicatos patronais e de trabalhadores, estruturados de forma homóloga, Justiça do Trabalho, e Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

Falamos de Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho no quarto sentido da expressão “sistema” registrado pelo *Aurélio*: “conjunto de instituições políticas ou sociais, e dos métodos por elas adotados, encarados quer do ponto de vista teórico, quer do de sua aplicação prática”.

Assim, este conceito envolve toda a estrutura sindical - Confederações Nacionais por setores da economia, Federações Estaduais por categoria profissional, os órgãos públicos incumbidos de acompanhá-la – Ministério do Trabalho e suas Delegacias Regionais, Justiça do Trabalho em seus diferentes níveis. Complementarmente, surgem as Caixas de Aposentadorias e Pensões, outra instituição surgida na mesma época (década de 30 do século passado), eis que, até então, a questão da aposentadoria dos trabalhadores só era enfrentada pelas organizações de ajuda mútua inspiradas e criadas pelos militantes operários anarquistas. Foi a unificação destas Caixas que deu origem ao Instituto Nacional de Previdência Social.

As características do *sistema brasileiro de relações de trabalho*, implantado por Getúlio Vargas, refletem uma conjuntura internacional marcada pelo surgimento de

propostas políticas autoritárias, e pelo descrédito das democracias ocidentais, depois das hecatombes que representaram a Primeira Guerra Mundial e a Crise de 1929.

Recorde-se que foi no bojo dessa crise que surgiram as ideologias de extrema direita – nazismo e fascismo – dotadas de um apelo de massas, e que buscavam influenciar e cooptar, inclusive, vastos setores do proletariado. Esta tentativa tinha como instrumento de propaganda ideológica a difusão do modelo corporativo atrelado ao Estado.

Desde então, a luta democrática na área das relações de trabalho, como em outras, conquistou avanços importantes, porém, nos seus aspectos fundamentais, liberdade sindical, por exemplo, os sindicatos continuam sujeitos a uma legislação autoritária e ao Estado.

Salles de Souza (1985: 20) apresenta o modelo corporativo como “uma interpretação alternativa ou complementar para explicar a evolução dos sistemas de relações de trabalho nos países da Península Ibérica e da América Latina, e, mais particularmente, o (sic) Brasil”.

Surpreendentemente, o autor, neste ponto, não se refere aos sistemas nazista e fascista, exemplos clássicos de corporativismo. A estranheza aumenta se pensarmos que o “getulismo”, versão cabocla e personalista, até na sua denominação, do fascismo europeu, inspirou-se na Itália de Mussolini para conceber o seu sistema de relações de trabalho que, no fundamental, ainda está vigente entre nós. O próprio Salles de Souza (1985: 21) nota que “dentre os países da América Latina, o Brasil é o que mais se identifica com a forma de ‘corporativismo de Estado’”.

1.3 Características iniciais do sistema brasileiro de relações de trabalho.

Álvares da Silva (1994: 107-132) comenta os “Marcos legais do corporativismo no Brasil”:

Já foi lembrado que, em alguns países em desenvolvimento, (...) criaram-se formas novas de corporativismos em diferentes graus, como alternativa para o desenvolvimento e combate ao comunismo. A primeira medida é estabelecer controle

sobre o movimento sindical, colocando-o a serviço do Estado e não das categorias que representa. (Ibidem.: 113).

E continua, referindo-se ao caso brasileiro:

“A Revolução de 30 e a formação da Aliança Liberal se verificaram sem a participação da classe trabalhadora e do proletariado, até então incipiente e inorganizado” (Ibidem:113).

Com relação à visão do chefe do Estado Novo, afirma Álvares da Silva:

A posição de Vargas deveria ser conciliadora. De um lado, deveria promover a industrialização sem destruir o latifúndio. De outro, não poderia perder o controle da ação da classe trabalhadora, daí a opção por um sistema sindical que protegesse o trabalhador nas relações individuais e permitisse o controle e a intervenção do governo nas relações coletivas. (Ibidem: 114-115).

O autor coloca bem, a nosso juízo, o problema de Vargas, em sua decisão de industrializar o país: incentivar a indústria nascente sem perder o apoio político dos grandes proprietários de terras, que ainda compunham parte significativa, senão hegemônica, das classes dominantes. O sindicalismo ficará praticamente restrito às grandes cidades e o governo manterá o conflito industrial sob controle.

Por outro lado, era necessário, para o incipiente processo de industrialização, estimular a migração campo-cidade, pois o capitalismo industrial devia contar com abundante oferta de mão de obra *livre*. Vargas o faz criando o salário mínimo, a previdência social, leis trabalhistas e outras vantagens que podiam acelerar esse processo fundamental para a constituição do parque industrial do país. Tais vantagens, desacompanhadas de liberdade de organização, do direito de greve e da autonomia sindical, e sendo *outorgadas* de cima para baixo por um governo autoritário, eram, como são até hoje, relativas.

Ao longo de todo o período decorrido desde então, a luta democrática no Brasil, na área trabalhista, realizou progressos importantes, principalmente após o surgimento,

em 1978, do movimento operário que passou à História com o nome de “Novo Sindicalismo”.

Não será exagero afirmar que os efeitos desse movimento ainda se fazem sentir, abarcando níveis cada vez mais amplos da sociedade, como prova a eleição de sua figura central, Luís Inácio da Silva, o Lula, para a Presidência da República. Este percorre uma trajetória que faz lembrar a de um outro extraordinário dirigente sindical e líder político: o polonês Lech Walesa, líder e inspirador do *Solidarinosc*.

O “novo sindicalismo” jamais teve medo de assumir seu caráter político: começou criando um “Partido dos Trabalhadores” e passou a explorar ao limite todas as possibilidades de aumentar sua audiência e seu impacto, das eleições proporcionais e majoritárias em todos os níveis à criação de uma estrutura sindical paralela à oficial, culminada pelo surgimento da Central Única dos Trabalhadores – a CUT – em 28/8/1983. Mas, ao mesmo tempo, ia ocupando todos os espaços na estrutura oficial, o que lhe permitia contar com recursos financeiros – as “contribuições sindicais” que os sindicatos arrecadam - e evitando colocar-se à margem da legalidade, o que o protegia de uma repressão mais dura.

1.4 - Características principais do sistema brasileiro de relações de trabalho até a eclosão do Novo Sindicalismo⁴

A modernização das relações de trabalho no Brasil está, há décadas, na ordem do dia. A estrutura básica de nosso sistema de relações industriais data, como se viu, dos anos 30 do século passado. Sindicatos atrelados ao Estado, Previdência Social permanentemente usada como fonte de recursos por governos sucessivos e Justiça do Trabalho lenta, burocrática, cara e, finalmente, em função destas características, torna-se injusta. Lembre-se, ainda, que a maioria dos trabalhadores só entra na justiça contra

⁴ O “Novo Sindicalismo” nasceu com e através da série de greves que, iniciadas na fábrica da Scania Vabis, montadora sueca de caminhões, em Diadema, em maio de 1978, espalhou-se pela Grande São Paulo, pelo Estado e por todo o país.

uma empresa depois de já ter saído da mesma, geralmente demitido. É que as empresas costumam despedir os trabalhadores que as acionam na Justiça do Trabalho.

A consciência da inadequação desta institucionalidade corporativista à realidade brasileira e a necessidade de criação de direitos democráticos no próprio núcleo do movimento operário tem estado largamente difundida na sociedade brasileira, desde antes da nova Constituição, que pouco a modificou.

Zylberstajn (1997: 13), por exemplo, afirma:

Há um certo consenso de que as instituições brasileiras que regulam o mercado de trabalho estão ultrapassadas. (...) Legislação paternalista, estrutura sindical artificial e ilegítima, ausência de mecanismos de representação dos trabalhadores no local de trabalho, instrumentos arcaicos de solução de conflitos são alguns dos problemas freqüentemente apontados.

A reforma trabalhista poderia ter repercussões positivas em alguns aspectos vitais da sociedade e da economia brasileira, tais como: melhoria da distribuição de renda, expansão do emprego, redução da informalidade, aumento da produtividade, e assim por diante.

Mas:

“o velho modelo forjado no Estado Novo permanece quase intacto. (e ...) ainda é funcional para muita gente. Eis alguns exemplos: as **burocracias sindicais (...)**, **as burocracias sindicais patronais (...)**, **os advogados trabalhistas (...)**, **a Justiça do Trabalho**, e **as empresas retrógradas**” (Zylberstajn, 1997: 14, grifos do original).

Zylberstajn (2000, pgs. 231/260), em obra coletiva dedicada ao tema “Pagamento por Performance”, discute o tema “*The Brazilian Case: Performance pay as Worker’s Right*”. Apesar do título algo estranho, tirado da Sociologia do Trabalho americana, refere-se a participação em lucros e resultados, e faz certas observações importantes sobre esse tipo de pagamento no contexto das relações de trabalho.

Seu objetivo é “descrever e explorar a medida em que as firmas brasileiras usam *pagamento por desempenho* para reduzir os custos e a medida em que usam o mesmo

instrumento para melhorar a produtividade do trabalho. O capítulo também trata da ligação entre o pagamento por desempenho e os sindicatos brasileiros.” (Ibidem, 236).

Para tanto, começa por estabelecer o cenário legal e institucional em que o processo se desenrola. Em primeiro lugar, observa que o Congresso, já em 1946, via nessa medida um meio de promover a equidade social e corrigir a desigualdade de renda. No entanto, o desenvolvimento desta determinação só foi implementado em 1.994. Segundo o autor, “o intervalo de 51 anos pode ser compreendido descrevendo-se três características das relações industriais brasileiras: 1) sindicatos e negociação coletiva, 2) custos do trabalho e 3) a doutrina dos direitos adquiridos” (pg. 237)

Ao discutir a relação entre os sindicatos e a negociação coletiva, observa que “o Brasil é um poucos países que não assinaram a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Convenção, reputada como uma das mais importantes pela OIT, estabelece a ‘liberdade de organização’” (pg. 237). Mas “no Brasil, a estrutura de representação é um assunto legal e constitucional, e os trabalhadores não têm a liberdade de organizar sindicatos próprios” (Ibid.).

Prossegue o autor:

Até 1988, a Legislação Trabalhista (CLT) era muito restritiva quanto à organização de sindicatos, e estes estavam sujeitos à interferência e mesmo à intervenção pelo governo. A lei restringia o tamanho das diretorias sindicais a um máximo de 25 membros. Para existir, o sindicato necessitava de uma autorização formal da Secretaria do Trabalho, conhecida como Carta Sindical. Os sindicatos só podiam organizar trabalhadores pertencentes a “categorias” estritamente definidas por lei. (...) A lei nunca reconheceu o direito de organizar ou representar trabalhadores ao nível da fábrica. A menor unidade de representação e de negociação era a nível de cidade” (Ibid).

Revela que a participação dos trabalhadores nos sindicatos no Brasil está declinando. Em 1999, associados aos sindicatos somavam em torno de 15% da força de trabalho brasileira, caindo de 22,5% em 1979 (Tabela 9.1, pg....). Estes dados refletem três limitações: 1º, as restrições institucionais já descritas, 2º, uma estrutura de mercado mais aberta e competitiva no Brasil, e 3º, a existência de um crescente setor informal, onde organizar os trabalhadores constitui um trabalho muito difícil para os sindicatos. A prosseguir-se nesta direção, estamos arriscados a perceber, em breve, que o movimento sindical estará reduzido a alguns poucos e fracos sindicatos nos setores remanescentes

da indústria. Esta é a tendência, a menos que se reforme a CLT no sentido que o movimento sindical vem pleiteando, através de seus congressos nacionais, há vários anos.

Por outro lado, os sindicatos têm um papel muito secundário na solução de disputas individuais, enquanto advogados e juízes jogam um papel de destaque. Assim, um sistema de solução de conflitos fornecido e controlado pelo governo, uma legislação do trabalho generosa e negociações no plano do ramo industrial em nível local contribuíram para acomodar os líderes sindicais e levaram os sindicatos para longe das fábricas. Como se verá, a estrutura e a operação dos sindicatos joga um importante papel na evolução dos programas de repartição de lucros e resultados no Brasil.

Custos do Trabalho

Os direitos trabalhistas abrangentes e generosos foram criados gradualmente durante o período de Getúlio Vargas (1930-1945) e consolidados na Legislação Trabalhista em 1943. Depois de Vargas, o país experimentou vários regimes políticos com períodos democráticos seguidos por autoritários, mas a CLT permanece praticamente imutável.

Os direitos previstos pela CLT incluem:

- 1) um descanso semanal pago
- 2) um bonus de Natal equivalente a um mês de salário regular
- 3) 30 dias de férias anuais, mais um adicional de férias de um terço do salário regular mensal,
- 4) 30 dias de pagamento por demissão sem justa causa
- 5) pagamento de horas-extras
- 6) um complemento de 8% depositado todos os meses num fundo gerido pelo governo, visto como um seguro por tempo de serviço
- 7) compensação por demissão sem justa causa (40% do FGTS)
- 8) pagamento complementar para compensar condições de trabalho arriscadas ou ambiente de risco
- 9) jornada horária limitada a 8 horas
- 10) semana de máximo de 44 horas.

Em 1988, com a nova Constituição, 34 direitos trabalhistas foram especificados, entre os quais seguro-desemprego e pagamento suplementar por trabalho ininterrupto.

Taxas sobre a folha e complementos legais aumentam o salário base em 88% e a razão entre o custo total do trabalho e o seu pagamento líquido imediato é de 1,79.

É por isso que os salários brasileiros estão entre os mais baixos do mundo e que o setor informal compõe mais ou menos 65% do mercado de trabalho.

Os altos custos associados aos direitos trabalhistas definidos na Constituição de 1988 e a CLT aumentaram o interesse no uso de programas de participação nos lucros e resultados.

Entre várias alternativas importantes, uma das mais debatidas tem sido o “Contrato Coletivo de Trabalho”, sucedâneo do atual contrato individual, assinado entre um Departamento de Pessoal de uma empresa e um trabalhador necessitado de trabalhar, isolado e sem apoio sindical (o nosso sistema impede a organização sindical nas empresas).

O contrato individual seria substituído por um Contrato Coletivo, válido para todos os funcionários da empresa – e da categoria – ao qual os novos trabalhadores teriam apenas que aderir.

Para o trabalhador, seria a eliminação de um momento no qual a disparidade de forças entre ele e a empresa apresenta-se em toda a sua crueza⁵.

Para o sindicato, seria uma forma de reforçar o seu papel, mas também de aumentar a sua responsabilidade em relação aos novos trabalhadores, contribuindo para desenvolver uma nova cultura sindical no país.

⁵ Na Argentina, cuja tradição sindical tem muitos pontos em comum com a nossa, isto não acontece: no momento de ser admitido, o trabalhador está, desde o início, assistido pelo sindicato da empresa onde procura colocação (relato, ouvido pelo autor, de sindicalistas argentinos, num seminário sobre organização sindical na América Latina).

Para a empresa, significaria uma oportunidade para modernizar e simplificar o setor de Relações Humanas, economizando tempo e despesas, além de poder compartilhar com o sindicato a responsabilidade pelo que vier a ocorrer no futuro com os recém-admitidos.

Do ponto de vista do relacionamento entre a empresa e o sindicato, facilitaria o surgimento de uma nova situação. Permitiria a criação de uma relação, entre ambos, em que haveria possibilidade da fala, do diálogo, como elemento determinante, com o respeito que nasce do enfrentamento comum de desafios e como forma de atenuar, antes de recorrer a medidas mais radicais (demissão de trabalhadores por parte dos empresários e greve, por parte dos trabalhadores), as contradições estruturais entre capital e trabalho. Poderia significar a substituição da caricata situação atual, na qual as empresas entrincheiram-se atrás de seus muros, como num bunker, enquanto as direções sindicais procuram assediá-las, da rua, com panfletos e megafones. Na qual, ainda, uma vez por ano, por ocasião da data-base, os adversários enfrentam-se armados até os dentes, principalmente de desconfiança, mágoas, rancores e preconceitos, para barganhar novos salários e condições de trabalho.

A energia e o tempo poupados a empresas e sindicatos pelo contrato coletivo de trabalho poderiam ser utilizados para discutir, num ambiente menos envenenado, itens como a participação dos funcionários nos resultados das empresas, a qualidade da produção, a qualidade de vida no trabalho e a modernização tecnológica e organizacional, entre outros temas. Teríamos negociações salariais menos tensas, mais freqüentes e mais consentâneas com a modernização de nossas esclerosadas relações industriais.

Resta comentar a relação entre o contrato coletivo de trabalho e negociações articuladas em âmbito mais amplo que as empresas e os sindicatos de base, e a questão de quem deve participar das negociações para a conclusão de um “contrato coletivo de trabalho”, seu âmbito, abrangência e fiscalização.

Um folheto da Confederação Nacional dos Metalúrgicos, filiada à Central Única dos Trabalhadores (CUT), sobre *Contrato Coletivo de Trabalho (Caderno 1)*, de

agosto de 1992, dedica seu Capítulo 1 ao tema “Sistema de Relações de Trabalho”. Vamos citá-lo longamente, pois sua concisão e clareza de linguagem constituem uma formulação abrangente da concepção desta Central sindical sobre o tema. Em outras palavras: estabelece os parâmetros da posição sindical sobre a matéria.

O Capítulo 1 é dedicado ao tema **Sistema de Relações de Trabalho**. Inicia-se com uma síntese: “**1.1 Sistema de relações de trabalho nos países avançados**” (pg. 7). Afirma que a maioria dos países desenvolvidos “optou por criar canais que permitissem não só a proteção básica do trabalhador, mas também (...) a adaptação das normas e situações trabalhistas às realidades específicas de setores produtivos e empresas” (Ibidem:7).

O caminho levou à contratação coletiva, “processo no qual trabalhadores e empresas estabelecem as formas e condições de trabalho das categorias a nível nacional, estadual, regional, municipal e por empresa, indo além do que as leis dispõem diretamente” (Ibidem).

Observa, em seguida, o texto:

“Entretanto, para que se tenha um sistema de verdadeira contratação coletiva torna-se imprescindível a soma da organização sindical livre e autônoma com a organização por local de trabalho” (Ibidem:8).

Numa caixa de texto, o folheto dos metalúrgicos apresenta dados interessantes: na base do sindicato – São Bernardo do Campo e Diadema – há 1.000 delegados sindicais, mas eles estão concentrados em apenas 14 das 1.200 empresas da base. Naturalmente, nessas 14 estão incluídas as montadoras e as grandes fabricantes de autopeças, mas isso representa pouco mais de 1% do total de empresas.

Data-base

Com base nessa figura jurídica, as empresas só estão obrigadas a negociar uma vez por ano, embora “muitos assuntos não pode (sic) ser negociados em um mês” (Op. cit.: pg. 11). O sindicato “que não conseguir um acordo com o patronato até um mês antes do seu (da data-base) vencimento” fica obrigado a “ajuizar um dissídio coletivo do trabalho junto ao TRT (Tribunal Regional do Trabalho), sob pena de ‘perder’ a data-base”, o que significaria “não ter mais direito às cláusulas do acordo anterior (o que é discutível juridicamente, mas no meio de uma greve representa um instrumento fortíssimo na mão dos patrões)” (Ibidem).

Dissídio Coletivo

Para os sindicalistas, “o maior instrumento inibidor da negociação coletiva é o dissídio coletivo, ou seja, o processo julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT)”.

Os principais motivos são:

0As exigências de tempo impostas pela discussão anual (data-base), que impedem o desenvolvimento das negociações.

1

2Havendo greve, o tribunal a julga abusiva e permite que os patrões passem a demitir os grevistas;

Os juízes não fazem idéia do que é o “chão da fábrica”, assim, o julgamento por eles torna-se uma interferência obrigatória e anti-democrática do Estado no movimento, portanto, autoritária.

Os conflitos não são resolvidos, às vezes até se agudizam, mas mesmo quando a greve não é julgada abusiva, “o patronato recorre a Brasília e suspende os efeitos do julgamento” (Op. cit: 13) no Estado.

Não há liberdade sindical, nos moldes estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho: a organização de entidades de classe não é livre, mas está sujeita a uma série de exigências contidas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, só relativizadas, parcialmente, pela Constituição de 1988. Por isso, a estrutura sindical é praticamente a mesma desde o início. A única inovação relevante foi a autorização para o funcionamento de Centrais Sindicais, uma conquista importante dos movimentos pós-1978. No entanto, é significativo que o crescimento em direção a organizações de cúpula, mais afastadas da base, seja permitido, enquanto se mantém a proibição de organizações dos trabalhadores nos locais de trabalho. A exceção, tão relativa quanto recente, é a possibilidade de funcionarem, forçosamente em caráter não definitivo, ou seja, apenas pelo tempo que durar a negociação, as comissões de negociação de PLR.

Cria-se uma pluralidade no plano das Centrais, como há na Itália e na França, por exemplo, ao mesmo tempo em que se mantém a rígida unicidade ao nível das plantas e das companhias.

Em consequência, os trabalhadores não desfrutam do direito de organizarem-se em seus locais de trabalho, de forma que não há qualquer tipo de atividade sindical na grande maioria das empresas.

Os sindicatos foram, por muito tempo, desprovidos de autonomia e tutelados pelo Ministério e pela Justiça do Trabalho.

O sistema ainda é sustentado, basicamente, pela Contribuição Sindical Obrigatória. Os sindicatos estão viciados em sobreviver com os recursos da Contribuição Sindical e outros, também de caráter obrigatório, e chegam a não precisar cobrar mensalidades, ou a cobrar mensalidades simbólicas de seu parco grupo de associados, acentuando seu caráter paternalista e clientelista em relação aos mesmos.

O Estado é o principal ator na área de Relações de Trabalho, numa tradição centralizadora e conservadora.

A tecnologia é importante num sistema de relações industriais porque ela é o fator que determina o tamanho, a localização e os níveis de qualificação e educação da força de

trabalho. A forma como o poder é distribuído entre os atores na sociedade e as facilidades de acesso dos atores aos centros de poder são fatores que não somente moldam, mas também impõem restrições sobre o sistema de relações industriais. O mercado, e as restrições orçamentárias do sistema, fazem com que os salários, as horas trabalhadas e as condições de emprego sejam condicionados por limitações financeiras externas. Numa economia capitalista, essas limitações são impostas pela natureza do mercado de bens e serviços.

No caso brasileiro, a instabilidade atual no Sistema de Relações de Trabalho poderia ser atribuída ao fato de que os atores não mais aceitam a filosofia do “autoritarismo corporativista” que caracteriza o sistema há quatro décadas.

A luta democrática conquistou progressos importantes, mas ainda há muito a fazer para que se tenha um sistema democrático de relações de trabalho.

1.5 – Sistema Alternativo: contrato coletivo de trabalho

O caderno 1 da CUT coloca a liberdade e autonomia sindical como elementos constitutivos do contrato coletivo de trabalho. Sem autonomia e liberdade sindical o contrato coletivo de trabalho é algo ilusório. Como esclarece o Caderno 1 (pg. 15):

A característica mais forte do Contrato Coletivo de trabalho é que ele se torna impossível sem que haja liberdade e autonomia sindical.

Com liberdade e autonomia, os sindicatos poderão organizar-se para desenvolver a contratação coletiva, inclusive através da formação de novos quadros. Para fazê-la, entretanto, é necessário que se tenha tempo para discutir não só com o patrão, mas acima de tudo com os trabalhadores. Isso se faz com organização por local de trabalho.

Mais do que estar preparado para executar a contratação coletiva é fundamental que se tenha claro o que se pretende com a mesma. Nós, do Sindicatos dos Metalúrgicos da CUT, buscamos na contratação coletiva a consagração de novos direitos para os trabalhadores, a garantia de sermos ouvidos e de participarmos de todas as mudanças, implantações ou medidas que afetem os trabalhadores (desde mudanças tecnológicas até aspectos produtivos), além do fim do autoritarismo nos locais de trabalho. O ambiente pretendido de relações com os empresários:

Esse ambiente resolve parcialmente o clima de negociações, sem atingir, é óbvio, as tensões que nascem no interior da empresa e que são imanentes às relações entre capitalistas e assalariados.

Esse ambiente de relacionamento que pretendemos não abafa os conflitos, mas resolve-os com determinação e maturidade. Embora aparentemente benéfico apenas aos

trabalhadores, também é importante para os empregadores dos trabalhadores. Para obter isso, o patrão terá que alterar muito o padrão de relacionamento hoje praticado nas fábricas.[idem]

E essa alteração não será por iniciativa própria ou apelando à sua boa vontade. O que está em jogo é a reprodução do capital da empresa que o empresário visualiza como lucro e a luta dos trabalhadores para ter participação maior no mais-valor gerado por eles.

O opúsculo da CUT enfatiza a redefinição do papel do Estado, o qual deve garantir a liberdade e autonomia sindical:

Para que o quadro das relações se modifique, é fundamental que o papel do Estado também seja alterado. Não se trata de tirar o Estado das relações de trabalho, mas sim de redefinir seu papel, que passaria de repressor para incentivador e fiador do novo sistema.(Ibidem)

Ao invés de obrigar as partes a negociar, o Estado deve assegurar a Liberdade e Autonomia Sindical e garantir o exercício das representações dos trabalhadores contra a repressão do patronato. Fazer isso é o suficiente para estimular o sistema alternativo e viabilizar a contratação coletiva e, por consequência, o Contrato Coletivo.

Da forma proposta pelos Sindicatos dos Metalúrgicos da CUT, o Contrato Coletivo de Trabalho muda radicalmente tudo. Desde a solução dos processos individuais com a resolução direta nos locais de trabalho entre sindicato e empresa, reduzindo a interferência da Justiça do Trabalho, vogal, etc., até os conflitos coletivos, acabando também com os julgamentos de greve e de data-base. Isso tudo também provocaria uma considerável economia aos cofres públicos.

Em contrapartida, assegura-se tempo suficiente para discussão de questões mais complexas, como jornada de trabalho, salário profissional, condições de saúde e de trabalho, introdução de novas tecnologias e outros.

Enquanto a data-base do atual sistema de negociação coletiva obriga a renovação dos direitos a cada ano, ou, no máximo, de dois em dois anos, o Contrato Coletivo é um

processo de discussão permanente e os direitos ali garantidos valem até que um novo contrato seja assinado. Quer dizer: não termina, mas é substituído por um novo em prazo a ser estipulado em comum acordo por trabalhadores e empregadores. Nos países avançados, a média de duração é de três anos.

É evidente que, com todo esse quadro, o grau de participação do trabalhador aumenta consideravelmente, contribuindo, de maneira decisiva, para o aumento da qualidade da produção e do trabalho.

No Quadro1 pode-se visualizar um resumo comparativo entre o sistema atual e o sistema proposto no folheto da CUT.

Quadro 1 - Comparativo entre o sistema atual de relações de trabalho e o contrato coletivo

TEMA	SISTEMA ATUAL	CONTRATO COLETIVO
1.Leis trabalhistas	CLT Acordo, convenção. dissídio coletivo	Leis Fundamentais e Gerais de Garantia: Contrato Coletivo em todos os níveis, adaptando e criando cláusulas de acordo com as realidades do setor e das empresas
2.Liberdade e Autonomia Sindical	Inexistente	Garantida
3.Papel do Estado	Repressor	Organizador e estimulador
4.Organização por local de trabalho	Reprimida	Livre
5. Tipo de negociação	Por categoria, com poucos direitos; Por empresa, raramente e sem ampliação dos direitos	Negociação articulada (interligada) em todos os níveis (nacional, estadual, regional, municipal e por empresa); ampliando e adaptando os contratos a cada realidade
6. Periodização	Uma vez por ano (data-base)	Permanente (obedecendo calendário das rodadas de negociação)
7. Conteúdo	Limitado por leis ou pelo tempo de negociação	Ampla
8. Dissídio Coletivo	Data-base e/ou greve	Não existe
9.Composição dos conflitos	Individuais: Justiça do Trabalho; Coletivos: Justiça do Trabalho (TRT) com possibilidade de arbitragem privada (nunca praticada)	Individual: locais de trabalho (esporadicamente, na Justiça); Coletivos: pelas partes ou por terceiros por elas em comum acordo determinados
10.Vogal (juíz classista)	Na Justiça do Trabalho, com salário e	Nos locais de trabalho com salário e

	aposentadoria de juiz	aposentadoria da função anteriormente exercida
11. Vigência	No período acordado (um ou dois anos)	Três anos ou até que o contrato seja renovado por outro
12. Fiscalização do acordo	Ministério do Trabalho, Justiça do Trabalho	Pelos trabalhadores, excepcionalmente interpretada pela Justiça.

Fonte: Central Única dos Trabalhadores – São Paulo, agosto/1992

CAPÍTULO 2

PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS DAS EMPRESAS – A EXPERIÊNCIA BRASILEIRA

2.1 – Marco conceitual dos debates sobre a PLR

Em 29 de dezembro de 1994, a través de Medida Provisória, o Presidente Itamar Franco, nos seus últimos dias de governo, enviou ao Congresso, para sua apreciação, as normas que regulamentavam o dispositivo constitucional sobre a PLR.

Com efeito, a Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 afirma:

Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XI – participação nos lucros ou resultados, desvinculada da remuneração e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.

Art. 218º: O Estado promoverá e incentivará o desenvolvimento científico, a pesquisa e a capacitação tecnológicas.

Parag. 4º: A Lei incentivará e estimulará as empresas que invistam em pesquisa, criação de tecnologia adequada ao País, formação e aperfeiçoamento de seus recursos humanos e que pratiquem sistemas de remuneração que assegurem ao empregado, desvinculada do salário, participação nos ganhos econômicos resultantes da produtividade de seu trabalho.

A Carta Magna fornece os parâmetros sobre os quais o legislador deveria orientar a lei sobre a PLR. Esses parâmetros são: 1. participação nos lucros e resultados, desvinculada da remuneração e, 2. participação nos ganhos econômicos gerados pelo aumento da produtividade do trabalho.

As questões apontadas vão ao cerne da natureza intrínseca da relação-de-capital. Desde os primórdios do capitalismo, a luta entre capitalistas e operários aparece como luta pela apropriação de mais-valor e/ou luta pela duração de jornada de trabalho. A luta

pela apropriação de mais-valor tem compreendido historicamente a luta por salários e por benefícios indiretos, que são aqueles que aparecem imediatamente como não monetários, tais como, previdência social, saúde, melhores condições no local de trabalho ou indiretamente monetários como por exemplo, vale transporte e vale alimentação.

Uma leitura sociológica, que é diferente da hermenêutica jurídica, deve nos levar a explicitar o que a lei, que é normativa, não tem condições de apontar. Com isso queremos dizer que a lei estabelece o marco geral das relações entre capital e trabalho, que é diferente da *arena* em que capitalistas e trabalhadores lutam pela apropriação de maiores ou menores parcelas de mais-valor.

Na sua abstração mais pura, a lei indica de forma estática a correlação das relações de poder entre as classes fundamentais da sociedade capitalis e entre estas e as camadas não fundamentais da mesma. Porém, essa correlação de forças sociais se exprime de diversas formas na multiplicidade das conjunturas políticas. A PLR é e não é remuneração. É remuneração porque é a (re)apropriação monetária de uma parcela do mais-valor e, aparentemente, não é remuneração da perspectiva da legislação trabalhista que considera remuneração os montantes fixos e regulares pelos quais o trabalhador vende por um período determinado sua força de trabalho. Porém, na sua essência, as quantias monetárias obtidas pelos trabalhadores através da PLR são parcelas de mais-valor que voltam às mãos dos que engendraram esse mais-valor: os trabalhadores. Em outro nível de análise é, em princípio, uma porta que se abre nas delicadas questões que envolvem “a participação dos trabalhadores nos ganhos de produtividade”.

Essa Medida Provisória foi transformada em 19 de dezembro de 2000, na lei 10.100.

Como trata a lei essas questões centrais, que realmente constituem uma única questão? A participação nas parcelas do mais-valor como salário seria, em sentido estrito, mais-valor, e os ganhos de produtividade seriam para o legislador os resultados?

Antes de entrar nessas questões que constituem um dos objetivos de nosso trabalho, analisarei, mesmo que sucintamente, alguns dos pontos centrais da lei.

No seu artigo N° 1, a lei 10.100 estabelece que “Esta lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como *instrumento de integração entre o capital e o trabalho {...}*” {grifos meus, FLSG)

Mais adiante, analizaremos a complexa significação dos lucros ou resultados. O que nos interessa agora é compreender a intencionalidade do legislador. Essa intencionalidade está ancorada numa sólida tradição sociológica iniciada por George Simmel (1.988). Para Simmel, o conflito e a luta são uma positividade sem as quais é incompreensível a coesão social. Essa positividade do conflito parte do pressuposto de que as partes envolvidas na *luta* têm uma base consensual sobre as características e limites da *luta* que configura um dos múltiplos aspectos da sociabilidade. Se a luta extrapola os limites da sociabilidade, a sociedade se barbariza.

Que la lucha tiene importancia sociológica por cuanto causa o modifica comunidades de intereses, unificaciones, organizaciones es cosa que en principio nadie ha puesto en duda . En cambio ha de parecer paradójico a la opinión común el tema de si la lucha , como tal, aparte sus consecuencias es ya una forma de socialización. Al pronto parece ésta una mera cuestión de palabras. Si toda acción recíproca entre hombres es una socialización, la lucha, que constituye una de las más vivas acciones recíprocas y que es lógicamente imposible de limitar a un individuo, ha de constituir necesariamente una socialización. (Simmel, G., 1988, 265)

E mais adiante, tratando especificamente das relações entre capitalistas e trabalhadores:

Desde el momento en que se há reconocido que la situación de los trabajadores está determinada por las condiciones objetivas de la producción, independientemente de la voluntad de los individuos, ha decrecido visiblemente el encono personal de las luchas, tanto generales como locales. El patrono ya no es, por ser patrono, un vampiro y un egoísta condenable; el obrero ya no actúa siempre movido por una codicia perversa; ambas partes comienzan al menos a no echarse a la cara sus demandas y tácticas como frutos de su maldad personal. Esa objetivación se ha conseguido en Alemania propiamente por un camino teórico, y en Inglaterra, por el desarrollo del tradeunionismo. (ibidem: 287-288)

Para Simmel, esse reconhecimento mútuo não significa uma diminuição da violência na luta entre capitalistas e assalariados. Antinomicamente, a luta “se ha hecho más consciente, más concentrada y al propio tiempo más amplia, al adquirir el individuo la consciencia de que luchaba, no solo para sí, sino para un gran objetivo impersonal” (Ibidem: 288)

É desta perspectiva que se deve compreender sociologicamente a *integração* entre capital e trabalho. Não é uma fusão de interesses em que está ausente a violência, a luta e as posições antagônicas. Mas há um consenso que marca os limites da luta. A luta deixa intocada a questão álgida da propriedade dos meios de produção e de que a única fonte criadora de mais-valor é a força de trabalho. Essa compreensão dos limites da luta *tradeunionista*, de seus limites e de sua potencialidade de integração ao sistema de segmentos importantes da classe operária, cerceando a iniciativa e capacidade autônoma dos trabalhadores, era claramente percebida por Lenine em *O Que Fazer?*. É necessário, dizia, superar a luta meramente sindical e recolocá-la na cena política. Do contrário, a classe operária terminará integrandose ao sistema de dominação vigente.⁶

Claramente, essa relação não é pacífica, nem tranquila, mas tensa e contraditória. A história do movimento operário é rica em exemplos que podem sustentar uma ou outra tese. A luta sindical por melhores salários e a luta política são indissociáveis. Por exemplo, no curso de um movimento, como aconteceu nas grandes greves do ABC, a luta salarial, se desdobra em luta política e se autonomiza das meras reivindicações econômicas, exigindo a democratização do país..

O que interessa para nossos objetivos é analisar concretamente o efeito, ou melhor dito, as tendências produzidas pelo surgimento e estabelecimento da PLR no movimento sindical.

A lei 10.100 nos seus artigos 2º e 3º estabelece as questões mais relevantes e que potencialmente podem modificar radicalmente as práticas sindicais. Citaremos integralmente as disposições que permitem compreender juridicamente o Instituto da PLR.

Art. 2º. A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e 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.

⁶ Nesse sentido nos parece mais adequada a compreensão de E.P. Thompson sobre a classe. Para este autor “A classe é definida pelos homens enquanto vivem a sua própria história, e ao final essa é a única definição”. Thompson, E.P. *A Formação da Classe Operária Inglesa*. Paz e Terra. Rio de Janeiro. 1987. Vol., I, p. 12.

II – convenção ou acordo coletivo.

Esta é, sem dúvida, uma das principais inovações introduzidas na CLT desde que a primeira edição deste conjunto de leis e decretos foi promulgada. A primeira alternativa que abre a possibilidade de organização dos trabalhadores nos locais de trabalho. Essa comissão pode tudo o que a lei não proíbe – portanto, pode organizar internamente os trabalhadores para objetivos que vão além da PLR. Esse dispositivo legal permite, por exemplo, que os trabalhadores, ao conhecerem os lucros empresariais, solicitem reajustes de salários com fundamentos objetivos sobre a situação econômica da empresa, ou melhores condições de trabalho. E a organização embrionária no interior da empresa abre espaços para a autonomia sindical. É interessante apreciar a inversão de situações: agora é o representante sindical que vai à empresa. Além de legitimar o sindicato diante dos trabalhadores, este conhecerá *in loco* os problemas dos trabalhadores.

A segunda alternativa é a convenção ou acordo coletivo. No primeiro caso, a negociação se faz por ramo de produção, no segundo, por fábrica, ou fábricas. Legalmente, essas alternativas são mutuamente excludentes: ou acordo na fábrica, negociado por comissão de fábrica e/ou pelo sindicato, ou convenção coletiva. Isso demonstra o arcaísmo da legislação - não há razões para que as comissões de fábrica no seu conjunto não façam convênios coletivos.

Outra questão importante é o conceito de lucro contido na lei: a PLR deve ser pactuada previamente conforme índices de produtividade, ou seja, os lucros, ou por metas estabelecidas previamente, ou seja resultados?

Para a lei, o lucro deve ser o lucro operacional real e não o lucro pressumido do qual serão deduzidos para efeitos tributários os montantes pagos aos trabalhadores.

O lucro, para a economia clássica, é a diferença entre os custos e o preço de venda. Com isso, é o mercado que determina o montante do lucro e se oculta completamente sua origem, o mais-valor.

Procurando situar a *participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas* num marco conceitual mais sólido teóricamente, pensamos que a referência mais adequada deve ser buscada nos conceitos estabelecidos por Karl Marx em suas obras dedicadas à “crítica da economia política”¹.

Procurando situar a *participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas* num marco conceitual mais amplo, pensamos que a referência mais adequada

deve ser buscada nos conceitos estabelecidos por Karl Marx em suas obras dedicadas à “crítica da economia política”ⁱⁱ.

Para este autor, o valor das mercadorias é composto por três partes.

A primeira representa os gastos do capitalista com a aquisição do *capital constante* indispensável à produção de qualquer mercadoria: o terreno, as instalações, máquinas e equipamentos, ferramentas, energia, enfim tudo aquilo que o empresário necessita utilizar para produzir um bem, isto é, um valor de uso específico.

A segunda diz respeito às despesas incorridas para a aquisição do *capital variável*, ou seja, da mão de obra, ou força de trabalho necessária para por em movimento os meios de produção com o fim de criar as mercadorias específicas a que se destina aquela particular instalação produtiva.

A terceira é o *mais valor*, isto é, o montante de valor criado pelo trabalho dos operários contratados pelo capitalista que *excede* o valor por eles também criado e recebido sob a forma de salários (a segunda parcela a que vimos de fazer referência no parágrafo anterior).

Vamos assumir, fazendo uma opção tanto conceitual quanto metodológica, que os lucros e os resultados das empresas correspondem ao conceito de *mais valor*, isto é referem-se à quantia que fica nas mãos do empresário depois que este, do dinheiro obtido, num período dado, com a venda de seus produtos no mercado, deduz as despesas em que foi obrigado a incorrer para organizar a sua determinada produção e para pagar todos os trabalhadores que empregou para realizá-la.

Neste contexto, a instituição da PLR significa que as empresas passam a “pagar” uma nova parcela do mais-valor produzido aos trabalhadores, desde que a massa de mais-valor gerado aumente em relação ao nível do ano anterior, ou em relação a níveis anteriormente estabelecidos. Ao mesmo tempo, a parcela não paga deste acréscimo de mais-valor vai agregar-se ao lucro “anterior” da empresa, relativo ao último exercício, aumentando-o.

Exemplificando: depois de trabalharem de 2 de janeiro a 31 de dezembro de um ano determinado, suponhamos que, em janeiro do ano seguinte, os trabalhadores de uma dada empresa, eventualmente acompanhados por um dirigente de seu sindicato⁷, reunam-se com o(s) empresário(s) para negociar, nos termos da legislação brasileira, a sua participação nos lucros e resultados da mesma.

A primeira questão a ser estabelecida seria a dimensão do valor a ser distribuído, isto é, dos lucros e dos resultados obtidos pela empresa no período considerado. Caberia à empresa fornecer tal informação, nos moldes definidos pelos padrões contábeis em vigor. Apresentadas as estatísticas e os balanços devidos, se já não o houvessem sido anteriormente à reunião, as partes debateriam a distribuição – montante, forma e periodicidade do pagamento, proporções entre diferentes categorias de funcionários, etc. – de parcela dos lucros e resultados entre os trabalhadores. Assinado o acordo, a cena voltaria a repetir-se no ano seguinte, e assim sucessivamente, enquanto vigorasse a legislação e a empresa subsistisse.

Naturalmente, o montante de lucros e resultados de que os trabalhadores devem participar será variável de ano para ano, podendo chegar a zero, caso em que não haveria de que participar, e, caso a empresa tenha prejuízos em um determinado ano, estaríamos diante do mesmo caso: nada a distribuir. Apenas é claro que os trabalhadores não podem ser chamados a participar de eventuais prejuízos, tirando dinheiro do bolso para assumir parte do resultado negativo.

No entanto, como veremos e comentaremos adiante, neste capítulo, o processo mais comumente adotado nas negociações de PLR não corresponde exatamente à descrição acima.

O marco institucional concreto em que esta negociação deve ocorrer - o sistema brasileiro de relações de trabalho, examinado acima, não prevê a organização dos trabalhadores dentro das empresas. As negociações de PLR, ao terem as empresas por cenário e seus lucros e resultados por tema, colocam a necessidade, ou, ao menos, a possibilidade, de que as comissões de trabalhadores envolvidas nestas negociações transformem-se em embriões deste tipo de organização..

⁷ A forma atual da legislação estabelece esta possibilidade, embora a presença do sindicalista não seja obrigatória.

Justamente em função da necessidade de eliminar estas limitações é que o Movimento Sindical pode ter, nas negociações da PLR, uma oportunidade única de esclarecer os trabalhadores sobre este quadro em que há tanto tempo estão presas as relações de trabalho no Brasil e de *transformar as comissões de negociação de PLR em sementes de comissões permanentes de trabalhadores nas empresas*.

É porisso que tentaremos, neste trabalho, examinar em profundidade as possibilidades que a implantação da PLR traz para uma renovação das relações de trabalho no Brasil, particularmente no âmbito das empresas.

Para obter mais transparência e participar com mais força nas negociações, é preciso que os trabalhadores, em cada empresa, estejam organizados, e isto é uma tarefa complexa e permanente para o movimento sindical, principalmente porque nosso sistema de relações de trabalho não incorporou, até hoje, a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (O.I.T.), que trata da liberdade sindical. Por esta convenção, cabe exclusivamente aos trabalhadores decidirem sobre as formas, âmbitos e níveis de suas organizações.

Os próprios aumentos de produtividade obtidos através dos acordos de PLR podem sugerir a alguns empresários a possibilidade de dispensar trabalhadores, reduzindo a sua folha salarial. Esta questão, em sí, já se pode considerar como um ponto de negociação em potencial nos debates sobre a PLR.

2.2 – Realidades e possibilidades

Detenhamo-nos, primeiramente, sobre a expressão “lucros ou resultados”. Como tem sido entendida pelos empresários e pelos trabalhadores?

Na perspectiva da Economia Política, tanto os lucros como os resultados das empresas são *formas* assumidas pelo **mais-valor**⁸. Assim, ao “participarem” dos lucros e/ou resultados, os trabalhadores estão recebendo uma parcela do valor criado por seu trabalho, da mesma forma que o fazem ao receberem o seu salário fixo normal.

⁸ Preferimos, seguindo, o critério da edição de “O Capital” em castelhano, da Siglo XXI, usar “mais-valor” e não “mais-valia”, eis que a primeira expressa melhor o tema do trabalho, enquanto que a segunda forma, por confundir-se com o pretérito imperfeito do verbo *valer*, retira um pouco da força da expressão.

No entanto, quando, numa realidade em que os salários já estão estabelecidos há anos, bem como as leis e as negociações que permitem a sua correção periódica, coloca-se a *participação* dos trabalhadores *nos lucros e resultados das empresas*, estamos diante de uma oportunidade para aprofundar a análise crítica dessas normas e para pesquisar com maior acuidade as relações que elas procuram regular.

Parece-nos útil destacar inicialmente um aspecto central da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas.

Refere-se ao ponto de partida, isto é, como se deve proceder para estruturar a primeira negociação de PLR numa empresa dada?

A primeira condição para que duas partes possam negociar sobre uma determinada questão é que disponham de suficiente informação para poder discutir em pelo menos relativa igualdade. Caso contrário, as possibilidades de uma parte impor seus pontos de vista, baseada em dados que a outra não tem como comprovar, ou em argumentos de autoridade, comprometem a negociação, transformando-a em mero simulacro.

Assim, parece-nos que o procedimento inicial seria tomar o balanço da empresa relativo ao ano anterior, ou mesmo aos últimos dois ou três anos, verificar quais foram os lucros e resultados alcançados, e iniciar o debate, a negociação, sobre a distribuição dos mesmos.

Desta forma se procederia, ano após ano, aperfeiçoando os mecanismos de negociação e a transparência do processo de produção de lucros e resultados. No entanto, o que demonstram os mais completos estudos disponíveis, que teremos oportunidade de examinar neste trabalho, é a utilização de um procedimento inverso: as empresas chegam às reuniões, ou as convocam, propondo o estabelecimento, em comum acordo, de *metas* (de produção, de pontualidade, de qualidade, etc.), que, ao final do período estipulado, geralmente de um ano, têm seu atingimento avaliado. São, então, distribuídos os “resultados” proporcionalmente ao grau de cumprimento daqueles objetivos.

Por outro lado, a aceitação da PLR pelos empresários deve ter sido facilitada por esta ser, como frisou Zylbertajn, “um direito negociável” (.cit...).

O tipo de objetivo perseguido pelas empresas ao aceitarem ou adotarem, de moto próprio, essa distribuição de resultados, como parece lógico, é importante para a compreensão dos encaminhamentos e dos resultados de cada negociação específica e concreta de PLR, e as representações dos trabalhadores tenderão, provavelmente, a considerar este aspecto em sua preparação para a negociação.

Teoricamente, as empresas podem ter duas atitudes fundamentais:

- a) Promover uma tão verdadeira quanto possível distribuição dos ganhos também aos trabalhadores, imbuídas da idéia de que se estes forem verdadeiramente "sócios" da empresa, tenderão a esforçar-se e a produzir mais. Neste caso, seria necessário estabelecer, em conjunto com os trabalhadores ou seus representantes, formas e critérios de medir objetivamente os ganhos de produtividade devidos ao fator trabalho.
- b) Enxergar a questão da PLR como uma forma de tentar reduzir os custos salariais e, ao mesmo tempo, aumentar a produtividade, substituindo certos pagamentos diretos ou indiretos aos trabalhadores por pagamentos a título de PLR, sem, no entanto, adotar, ou mesmo discutir, formas objetivas de apuração dos acréscimos de produtividade imputáveis ao esforço dos trabalhadores, mantendo a profunda opacidade que envolve as contas das empresas.

Pode-se imaginar que, passado um certo tempo, a atitude patronal, qualquer que seja, tornar-se-á clara para os trabalhadores, que reagirão conforme seu grau de consciência e organização. Basicamente, poderão tentar estimular a empresa a continuar no rumo "certo", de transparência e negociação, através de um compromisso com a quantidade e a qualidade da produção, fornecendo idéias para aumentar a produtividade,

etc. Ou, no caso contrário, poderão passar a exigir transparência e informações corretas sobre a produção, vendas, lucros, etc. - teríamos aí um exemplo de "conflito criador", eis que os esforços dos trabalhadores, embora críticos, estariam orientados a forçar a empresa a adotar uma postura correta. Em outras palavras: demonstrariam que ainda acreditam que a empresa possa tornar-se um parceiro confiável e que o jogo negocial da PLR possa dar melhores frutos.

Poderá, além disso, ocorrer um terceiro e pior cenário: os trabalhadores perdem completamente a confiança na empresa, passam a ver a tal PLR como uma farsa sinistra, da qual "participarão" na medida em que se sentirem obrigados, por falta de poder boicotar abertamente, mas nada farão para melhorar a produtividade ou a qualidade do trabalho, correndo os riscos inerentes a esta situação (queda na produção e desemprego) por não verem outras alternativas.

A questão da participação dos trabalhadores nos resultados ou nos lucros de empresas pode ser encarada sob duas vertentes distintas: participação em empresas por eles próprios geridas coletivamente, por um lado, ou a empresas capitalistas, nas quais se encontram na situação de assalariados, por outro.

Na primeira hipótese – empresas geridas coletivamente pelos trabalhadores, as dificuldades costumam concentrar-se no desenvolvimento de habilidades gerenciais, na conquista de mercados consumidores e na socialização eqüitativa de direitos e deveres.

As chamadas “cooperativas de produção” constituem um polêmico exemplo atual desta forma de produção coletiva e estão também passando por um processo de redefinição de suas formas e âmbitos de existência na atual fase do capitalismo brasileiro. Como seria de esperar-se, tal processo é contraditório: por um lado, as cooperativas têm sido usadas por determinados empresários para, falsificando-as, conseguirem exercer diferentes modalidades de superexploração do trabalho. Por outro lado, o aumento contínuo de um desemprego persistente tem levado trabalhadores subproletarizados a unirem-se para vender sua força de trabalho conjunta, através de cooperativas de prestação de serviços (eis que não possuem recursos para adquirir meios de produção minimamente sofisticados) ou de cooperativas de produção. Esta última forma, em boa parte dos casos, tem sido a solução para evitar o fechamento de empresas

e o desemprego de seus trabalhadores - estes ficam com os meios de produção, como quitação dos salários devidos pelos patrões, e continuam a gerir e a fazer andar a empresa, sob sua (auto)direção.

Neste último caso, e refletindo a extensão e a importância desta forma de gerenciamento, destaca-se a criação da ANTEAG – Associação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão e Participação Acionária, iniciada em São Paulo, mas já com experiências e escritórios em outros Estados, inclusive no Ceará, que integra empresas autogeridas nos setores têxtil, sucro-alcooleiro, de vidros e cristais, de serviços, metalúrgico, de extração mineral, de confecções, de artefatos de couro e calçados e de hotelaria.

Na segunda hipótese - empresas capitalistas, trabalhadores assalariados - a *participação dos trabalhadores nos lucros e resultados*, era concedida, antes de tornar-se lei, por iniciativa de empresários dispostos a estimular a produtividade de seus operários ou empregados, com o objetivo de elevar as vendas, a qualidade ou qualquer outra variável que representasse aumentos de lucros. Pode ser estabelecida com propósitos distributivos, ou de aumentar o comprometimento dos trabalhadores com o trabalho e com a produção, em termos quantitativos e/ou qualitativos.

Correspondem a esta situação todas as empresas que passaram a aceitar, por iniciativa própria ou pressão dos seus próprios trabalhadores ou de alguma das entidades sindicais que os representam (sindicato, federação ou central), a realização periódica, geralmente anual, de uma negociação sobre as formas, as regras e os montantes da participação dos seus trabalhadores em seus lucros ou resultados.

Desde que a Participação nos Lucros e Resultados tornou-se lei, não é incomum os trabalhadores tomarem a iniciativa de exigir negociações sobre a mesma. Zylberstajn (2.003; 408), por exemplo, nota:

Os sindicatos começaram também a perceber que a PLR criava uma oportunidade para os trabalhadores influírem em algumas das decisões das empresas, que iam bem além das questões de participação nos resultados propriamente dita. A escolha dos resultados que se constituem nos critérios de avaliação do desempenho da empresa pode proporcionar espaços inéditos para a discussão de temas relacionados ao ambiente de trabalho, às condições de trabalho, e assim por diante. Hoje, os sindicatos mudaram

suas atitudes em relação à PLR, e tendem a percebê-la muito mais como uma oportunidade do que como uma ameaça.

O trecho citado revela uma característica das relações institucionais: nas organizações, uma mudança quase nunca se esgota em seus objetivos e efeitos diretos, mas repercute e afeta outras dimensões, de diversas maneiras. Neste caso, a possibilidade de discutir lucros e resultados, uma vez assimilada pelos trabalhadores, tende a sugerir, e tanto a eles como às empresas, iniciativas de debate e de ação que não estavam previstas inicialmente pelos legisladores. Perceber a PLR como geradora de novas possibilidades é um passo para a criação das mesmas, e de um esforço organizado dos trabalhadores para realizá-las, negociando com as empresas.

Como elementos norteadores para a análise das negociações de PLR, parece interessante classificar os tipos de correlações de interesses e práticas das empresas, por um lado, e de seus trabalhadores, por outro.

Teoricamente, as empresas podem ter duas atitudes fundamentais:

Promover uma tão verdadeira quanto possível distribuição dos ganhos também aos trabalhadores, imbuídas da idéia de que se estes forem verdadeiramente "sócios" da empresa, tenderão a esforçar-se e a produzir mais. Neste caso, seria necessário estabelecer, em conjunto com os trabalhadores ou seus representantes, formas e critérios de medir objetivamente os ganhos de produtividade devidos ao fator trabalho.

Enxergar a questão da PLR como uma forma de tentar reduzir os custos salariais e, ao mesmo tempo, aumentar a produtividade, substituindo certos pagamentos diretos ou indiretos aos trabalhadores por pagamentos a título de PLR, sem, no entanto, adotar, ou mesmo discutir, formas objetivas de apuração dos acréscimos de produtividade imputáveis ao esforço dos trabalhadores, mantendo a profunda opacidade que envolve as contas das empresas.

2.3 – Origens e contexto da PLR

Historicamente, tem-se verificado diversas experiências e tentativas de resolver a contradição entre capital e trabalho.

A primeira foi a do socialismo “utópico”: os falanstérios de Owen e Fourier nascem nos primórdios do capitalismo e fracassam com a segunda revolução industrial.

Um outro exemplo: em sua *Mensagem Inaugural e Estatutos da associação Internacional dos Trabalhadores*, de 1864, Marx, depois de destacar a importância da conquista da jornada de dez horas (!), acrescenta que “uma vitória ainda maior da economia política do trabalho sobre a economia política do capital estava reservada (a) o movimento cooperativo e, sobretudo, as manufaturas cooperativas montadas (...) por alguns ‘braços audaciosos’. Provaram, por ações, (...) que a produção em grande escala, e em consonância com as exigências da ciência moderna, pode caminhar sem que uma classe de mestres empregue uma classe de ‘braços’” (Marx, 1965, 466).

No Brasil, parece-nos, em função da avaliação que fizemos do Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho, possível a PLR ter sido implantada com o objetivo de diminuir a opacidade contábil das empresas e tentar uma nova forma de distribuição de renda, mais imediata e flexível (as empresas que geram mais riqueza teriam mais a distribuir), e melhorar as relações entre capital e trabalho.

Esta melhoria viria do estabelecimento de campos de diálogo e negociação no interior das empresas, terreno até então tabu para este tipo de atividade.

No Ceará, como, provavelmente, em outros Estados do Brasil, há uma dificuldade adicional para negociações de PLR: muitas empresas que operam no Estado são filiais de matrizes localizadas em São Paulo, ou Rio de Janeiro, ou Rio Grande do Sul. Nestes casos, as empresas, com uma certa frequência que não podemos quantificar, preferem repassar os acordos feitos na matriz. Se, visto pelo lado estritamente monetário, isto pode ser vantajoso, eis que nos grandes centros os sindicatos e as negociações estão mais incorporados aos hábitos das relações de trabalho, por outro, isto é, pelo aspecto organizativo, é ruim – impede a prática negocial. Além disso, há empresários ainda muito reticentes em relação a estas negociações, como nossos contatos com categorias numericamente e economicamente importantes (comerciários e bancários, principalmente) indicaram.

Mas, em outros Estados, já se dispõe de levantamentos e estudos, alguns dos quais abrangem vários Estados e estão apontando resultados muito interessantes, como os trabalhos realizados por Tuma e por Zylberstajn, a partir de pesquisas ligadas a instituições importantes da Universidade e do movimento Sindical. Vamos, adiante, utilizar profusamente estes materiais.

Um aspecto tendencialmente positivo é que os trabalhadores serão levados a colocarem-se no lugar dos empresários e vice-versa, como em qualquer situação negocial bem conduzida. As próprias tentativas, eventuais, por parte das empresas, de camuflar ou esconder elementos de avaliação e de verificação dos resultados serão eloqüentes para os trabalhadores – se eles forem informados disso, ou se tiverem como saber disso. E, numa negociação, estas atitudes dificilmente passam despercebidas.

A falta de experiência e de tradição de organização nos locais de trabalho constitui uma dificuldade suplementar para a participação ativa e fundamentada dos trabalhadores nessas negociações. Mas trata-se justamente de uma oportunidade rara de iniciar um processo de superação destas limitações, e abrir caminho para mudanças nas relações de trabalho.

A luta contra a ditadura militar e pela redefinição da democracia brasileira constituiu-se num processo longo, lento, negociado a cada passo entre os dois grandes e heterogêneos grupos que nele se batiam e se debatiam: as forças da ditadura, que pretendiam impor uma “distensão lenta e gradual”, que lhes permitisse retirarem-se em ordem, protegendo, principalmente a retaguarda jurídica, temerosos de punições por corrupção e por desrespeitos aos direitos humanos; e as forças de(re)democratização, com objetivos quase simetricamente inversos: acabar com a corrupção, punindo os culpados, e restabelecer a vigência das garantias democráticas, ampliando-as mesmo, na medida do possível.

Esta lentidão e este gradualismo significaram, entre outras coisas, que setores dos tres poderes, nos níveis municipal, estadual e federal, fossem sendo ocupados, de forma paulatina e desordenada, ao sabor dos efeitos de inúmeras variáveis políticas, regionais, sociais e econômicas, por forças de oposição à ditadura, sem que fosse possível, supondo que fosse desejável, planejar ou combinar as várias frentes e formas de luta.]

No campo das relações de trabalho, uma modificação importante aconteceu quando, inicialmente, a Constituição de 1988 manteve os direitos dos trabalhadores consagrados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e criou outros. Entre os primeiros, conta-se o direito a participar nos lucros e resultados das empresas. Zylberstajn (2.002, 242/243) afirma:

(...) the Constitution explicitly declares that such sharing ‘is not linked to compensation’. This qualification had two important consequences. First, it eliminated the restriction imposed by the doctrine of acquired rights. In fact, in April 1994, almost six years after the constitutional reform, the Supreme Labor Court canceled Enunciación 251, and opened the way to large-scale adoption of performance pay policies in Brazil.”⁹.

O enunciado 251 do Tribunal Superior do Trabalho estabelecia que a participação nos lucros tinha natureza salarial.

A PLR surgia, portanto, como um meio para criar alguma forma de negociação, e, por tabela, de organização dos trabalhadores em seus locais de trabalho – as empresas, terreno até então tabu para os sindicatos, salvo raras, honrosas e famosas exceções, como as Comissões de Fábrica da Ford, da Volkswagen e da Scania Vabis, no ABC paulista.

Entre boa parte dos profissionais da área de relações de trabalho, nas universidades e em entidades de estudo e pesquisa como o Dieese, a Faculdade de Economia e Administração da USP, o Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho – CESIT, na Unicamp, a Central Única dos Trabalhadores – CUT, e suas estruturas de debate e de formação, havia surpresa, curiosidade e expectativas variadas.

Tendo tido a oportunidade de participar, profissionalmente, da discussão, penso que se resumia a três posições básicas.

Alguns, acostumados com a capacidade de permanecer imutável do nosso sistema de relações de trabalho, acharam que nada ia mudar, e que a PLR logo seria esquecida como mais uma extravagância ou manobra populista do governo.

⁹ “... a Constituição declara explicitamente que tal participação ‘não está ligada a compensações’. Esta qualificação tem duas conseqüências importantes. Primeiro, ela elimina a restrição imposta pela doutrina dos direitos adquiridos. De fato, em abril de 1994, quase seis anos após a Reforma Constitucional, o Tribunal Superior do Trabalho cancelou o *Enunciado 251* e abriu caminho para a adoção em grande escala de políticas de pagamento por desempenho no Brasil”.

Outros, igualmente céticos, mas ainda mais pessimistas, pensaram que a PLR iria ser usada pelas empresas para enganar e explorar ainda mais os trabalhadores e para fugir ainda mais radicalmente de suas obrigações para com aqueles.

Finalmente, um terceiro grupo tinha o mérito de fazer uma análise dinâmica da situação e de perceber a inevitabilidade – e, mais importante, a desejabilidade, de que uma parte significativa da ação sindical fosse transferida para, ou passasse a ser criada, dentro dos locais de trabalho.

Nossos estudos dos resultados concretos das negociações de PLR desde então até hoje parecem revelar que a realidade situa-se entre a segunda e a terceira alternativas. Em primeiro lugar, porque muitas empresas, mais uma vez, parecem ter entendido a PLR como uma oportunidade adicional de “enrolar” os trabalhadores, confundindo participação nos resultados e outros pagamentos, além de manterem sua política de opacidade total em relação a suas contas.

Em relação a esta questão, Tuma (pg. 241) assinala:

No Brasil, o viés antidemocrático característico do nosso sistema de relações de trabalho adiciona complexidade ao tratamento destas questões. A ausência de canais de participação dos trabalhadores nas várias instâncias decisórias das empresas e a falta de garantia de representação nos locais de trabalho revelam o traço autoritário presente nas relações entre empregados e empregadores, que dificulta e contraria a prática da PLR.

Mas, em segundo lugar, e por outro lado, porque, de qualquer maneira, há exemplos interessantes de negociações de PLR, como se comprovará adiante, e porque estas negociações tendem a despertar o interesse dos trabalhadores pela realidade da empresa e por sua capacidade de organização no interior da mesma.

A atividade sindical no Brasil, a partir das campanhas pela reposição das perdas salariais de 1.973, ocorrida em 1977, e da de “braços cruzados, máquinas paradas”, em 1978, que marcaram o surgimento do *Novo Sindicalismo*, precisou, primeiramente, mostrar aos empresários ser a negociação direta, sem a interferência do governo, uma forma mais adequada de enfrentar o conflito trabalhista que a mera repressão fornecida pela ditadura.

O desenvolvimento das negociações continuou, no entanto, a ser afetado pelos obstáculos e dificuldades que o nosso sistema de relações de trabalho opõe à livre organização dos trabalhadores, principalmente nos locais de trabalho.

Ao mesmo tempo, a capacidade de conquista de melhorias salariais através da organização e da mobilização era frejada pela interferência da Justiça do Trabalho e das sucessivas políticas salariais durante a “abertura lenta e gradual” – primeiro, dos governos militares, depois dos civis, de Sarney, Collor e Itamar. No governo deste último, a presença de Walter Barelli, fundador e Diretor Técnico, durante quase 20 anos, do Dieese - o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos na pasta do Trabalho permitiu que muitas das limitações mais graves que caracterizavam a ação desse ministério fossem eliminadas ou atenuadas. As soluções negociadas foram favorecidas, a realização de debates e seminários envolveu as estruturas sindicais e patronais, investiu-se na formação e qualificação de negociadores dos dois lados da mesa.

Foi nesse contexto que surgiu a Medida Provisória da Participação nos Lucros e Resultados, estimulando reflexões sobre as possibilidades que abre para o desenvolvimento da capacidade negocial dos trabalhadores de base e dos sindicatos, bem como das empresas.

Se Rodrigues (1997, 19) tem razão, “o surgimento do movimento operário e sindical no cenário político do país (...) deu-se basicamente como expressão de uma luta mais ampla por direitos de cidadania no interior da sociedade”, e, pensamos nós, a PLR pode, potencialmente, completar o ciclo, trazendo o sindicalismo de volta do plano mais amplo, nacional, geral, para a origem: as empresas, onde ficou a ausência das organizações nos locais de trabalho.

A trajetória do movimento sindical de 1978 até hoje desenha o perfil da classe trabalhadora como ator social e político.

Surgia o “Novo Sindicalismo”, destinado a ter influência marcante sobre a vida associativa e política do país.

(...) o surgimento do movimento operário e sindical no cenário político do país, para além das questões levantadas (por outros autores. FLSG) deu-se basicamente como expressão de uma luta mais ampla por direitos de cidadania no interior da sociedade. Quer dizer, ainda que a questão imediatamente visível desse movimento tenha sido a luta pela reposição salarial no segundo semestre de 1977, em decorrência da manipulação dos índices da inflação de 1973, a finalidade da luta sindical era o direito à cidadania.(Ibidem)

Para Przeworski (*apud Rodrigues, 1997, 25*), a trajetória dos movimentos de trabalhadores tende a percorrer o seguinte caminho: criação de organizações autônomas => elaboração e desenvolvimento de reivindicações políticas => luta pela democracia.

Os trabalhadores são tipicamente a primeira força a se organizar de maneira autônoma, como ocorreu na Europa Ocidental na virada do século¹⁰, na Espanha (Comisiones Obreras), no Brasil (Sindicato do ABC) e na Polônia (Solidariedade). Isto não é acidental. Os locais de trabalho são, juntamente com os mercados populares (o bazaar do Oriente), os únicos espaços onde as pessoas podem encontrar-se espontaneamente, sem vigilância da polícia.(citado por Rodrigues, pg. 25).

Em Setembro 1978, o Congresso dos Metalúrgicos de São Bernardo decide assumir as seguintes bandeiras de luta (Op. Cit., pg. 27):

- Liberdade sindical
- Lei com direitos fundamentais do Trabalho
- Contrato Coletivo de Trabalho.

O primeiro momento deste movimento é associado por Rodrigues (Op. Cit., pg. 26) à vitória do MDB nas eleições de novembro de 1974, chamando, assim, a atenção para a correlação, nem sempre bem percebida, entre os conflitos políticos e sociais que se travam no terreno político-institucional, principalmente em conjunturas de prevalência do autoritarismo, e os espaços disponíveis para a ação e a luta dos trabalhadores.

O segundo momento decisivo desse processo teria sido a greve iniciada em São Bernardo do Campo em 1978, “reação generalizada contra as condições de vida e de trabalho a que estavam submetidas pelo regime militar” e “busca de se colocarem como atores políticos no espaço público” que “disseminou-se por todo o país” (pg. 27).

¹⁰ Do século XIX para o XX.

O novo sindicalismo investiu resolutamente contra a estrutura sindical, a CLT, a Justiça do Trabalho, a falta de liberdade sindical, a intransigência patronal e a própria ditadura militar. Obteve vitórias importantes, que ainda se mantém, mas não conseguiu generalizar conquistas fundamentais, e refluíu, principalmente, talvez, devido à pressão da maré neo-liberal.

As relações de produção no capitalismo, entre trabalho assalariado e capital, como esta própria expressão já indica, implicam, sob o ponto de vista, por exemplo, da Escola Neoclássica de Economia, que a remuneração do trabalho seja o salário e que o lucro corresponda ao capitalista, como prêmio pela sua iniciativa e capacidade de gestão, mas também pelo risco que, hipoteticamente, enfrenta, ao lançar seus valiosos dinheiros aos mares procelosos da circulação e da produção.

Assim, torna-se quase natural, se não obrigatório, que a idéia de uma *participação dos trabalhadores nos lucros e resultados* das empresas pareça estranha, absurda mesmo. No entanto, a história revela que, em vários momentos e em diferentes latitudes, diferentes formas desta *contradição em termos* foram ensaiadas.

Além da visão de Marx, citada acima, em que sugere que o cooperativismo, em suas propostas iniciais, também apresentava um lado distributivista e igualitário¹¹, pois, nelas, naturalmente, todos os cooperados devem participar, em proporções que estabelecerão autonomamente em seus estatutos, dos *resultados* da cooperativa, houve a sugestão de que, na medida em que os trabalhadores aplicassem suas economias em ações das empresas em que trabalham, estariam garantindo estabilidade no emprego e participação nos ganhos que "ajudariam" (duplamente: pelo seu capital e pelo trabalho) a criar. A utopia de uma sociedade de capitalistas, embora nem todos tivessem que sujar as mãos de graxa - afinal, nada é perfeito.

2.4 - Os levantamentos realizados

Apresentaremos, neste capítulo, elementos trazidos por análises baseadas em dois grandes bancos de dados sobre as negociações de PLR. Por um lado, temos uma pesquisa realizada pelo Professor Hélio Zylberstajn, da Faculdade de Economia e

¹¹ Marx, Karl, Adresse inaugurale et statuts de l'Association Internationale des Travailleurs, in Oeuvres I, Bibliothèque de la Pléiade, Paris, Éditions Gallimard, 1965, pg. 466.

Administração da Universidade de São Paulo, no marco institucional da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE). Por outro lado, uma pesquisa conduzida pelo DIEESE – o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos, órgão criado, gerido e mantido por um conjunto significativo de organizações sindicais brasileiras, entre as quais, hoje, contam-se as principais centrais do país. Uma parte importante deste material foi transformada, pela economista Fábria Tuma, técnica da instituição, em tese de Doutorado junto ao Instituto de Economia da UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas. Esta pesquisa examinou acordos e convenções coletivas sobre PLR principalmente na Região Sudeste do Brasil (85,7% dos casos), onde as negociações entre trabalho assalariado e capital apresentam-se mais estáveis e abrangentes.

2.4.1 – Pesquisa FIPE-USP

Um levantamento sobre as negociações de Participação nos Lucros e Resultados no Brasil foi realizado na Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas – FIPE -da Universidade de São Paulo, pelo Professor Hélio Zylberstajn e publicado em 2.002. O estudo, feito a pedido do Ministério do Trabalho e Emprego, cobre o período de 1995 a 2002, isto é, os oito primeiros anos de aplicação da lei. A pesquisa compulsou 1.691 acordos e convenções coletivas, dedicados exclusivamente a essas negociações ou frutos de negociações mais gerais contendo cláusulas sobre a participação nos lucros e resultados. Trata-se, quase certamente, do maior universo investigado em pesquisas sobre o tema em nosso país.

Vamos apresentar os principais resultados dessa pesquisa, para podermos interpretá-los em função dos efeitos que tais negociações podem ter sobre as relações de trabalho no país. Inicialmente, vejamos como esta amostra distribuiu-se ao longo dos anos cobertos pela investigação.(Op. cit., Tabela 1, pg. 402 reproduzida abaixo).

Tabela – 2.1 - Acordos coletivos e convenções coletivas de participação nos lucros e resultados – 1995/2002

Ano	Frequência	Porcentagem
1995 e antes	229	13,5
1996	284	16,8
1997	311	18,4
1998	312	18,5
1999	169	10,0
2000	183	10,8
2001	158	9,3
2002	39	2,3
N/C	6	0,4
Total	1691	100

Chama a atenção, nesta tabela, a frequência crescente dos acordos e convenções coletivas até 1998 e sua queda a partir de 1999.

Zylberstajn (2002, 402)¹² explica que:

“As cláusulas dos acordos e convenções foram classificadas segundo 63 variáveis, e para cada uma foi construído um gráfico, com a respectiva distribuição de frequências. Foi possível analisar detalhadamente o resultado da negociação que empresas e trabalhadores têm feito sobre a PLR e observar a evolução ao longo do período de oito anos”.

Estes gráficos de barras apresentam, no eixo das ordenadas, colunas de cores variadas representando as diferentes possibilidades atribuídas à variável pelo pesquisador, e, no eixo das abcissas, uma gradação de 0 a 100%.

O objetivo é analisar “os resultados de acordo com as variáveis pelas quais cada *instrumento de negociação* (grifos meus. FLSG) foi classificado” (402).

Examinando “As bases legais da PLR” (pg. 402), Zylberstajn lembra que a Constituição brasileira, desde 1946, acolhe o direito de participação nos lucros ou resultados que, no entanto só foi regulamentado pela Medida Provisória 794, de dezembro de 1994. Sua particularidade, ressalta o autor (op.cit., 403), consiste em que a “Participação é um direito que deve ser negociado” para ser exercido. Ao mesmo tempo, “o direito dos trabalhadores não é líquido e certo. Tudo depende da negociação”

¹² Para evitar repetições, nesta parte, todas as citações correspondem ao referido trabalho de Zylberstajn. Assim, só citaremos o número da página entre parênteses.

(Ibidem). Esta pode ocorrer tanto no âmbito da empresa, quando assume, ao final, a forma de acordo coletivo, quanto no do setor de atividade, consistindo, então em convenção coletiva. Note-se que, nesta segunda forma, se, por um lado, a negociação ganha amplitude, por outro, perde a especificidade, característica que garantiria a utilidade e a necessidade de acesso aos dados contábeis e financeiros da empresa. No caso da convenção coletiva abrangendo várias empresas, que elementos de avaliação dos lucros e resultados poderiam ser analisados? Corre-se o risco de transformar a PLR numa farsa, num “cala-a-boca”.

Parece-nos que cabe uma observação quanto à idéia de “direito que deve ser negociado”. Seria melhor dizer que a Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados *é um direito*. Acontece que, em primeiro lugar, é preciso que existam lucros e resultados, que não são frutos de uma lei divina, mas um objetivo buscado pelas empresas, e que pode ou não ser atingido. Em segundo lugar, está o problema de apurar os lucros e resultados, obedecendo as definições e determinações da legislação em vigor, isto é, além de confirmar sua mera existência, quantificá-los, novamente seguindo procedimentos determinados legalmente. Finalmente, negociar a proporção e as formas pelas quais se dará a concretização do direito. Assim, a PLR *é um direito* que, no entanto, requer a ação dos trabalhadores no sentido de exercê-lo. *É líquido e certo* que, havendo lucros e resultados, os trabalhadores estão qualificados legalmente para deles participarem.

As consecutivas Medidas Provisórias sobre a Participação nos Lucros e Resultados das empresas foram finalmente substituídas pela Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2.000. Desde a regulamentação da lei, além de escolherem seus representantes para formar sua comissão de negociação, os trabalhadores de cada empresa podem contar com a presença de um representante do sindicato para integrá-la.

A análise de Zylberstajn tende a mostrar que as empresas podem estar começando a perceber a PLR como um instrumento de gestão. Mas, como isto só funciona com o envolvimento dos trabalhadores - estes também podem passar a influir sobre as decisões, obter dados sobre a forma como esta é realizada e sobre a empresa, ver seu próprio peso e valor reconhecidos.

Para o autor, os critérios do pagamento da participação podem ser contábeis, como o lucro, econômicos não contábeis, como produtividade, por exemplo, e mesmo não-econômicos, como a redução do absentismo, por exemplo (403).

Iniciando a apresentação dos resultados da pesquisa, Zylberstajn (Ibidem: 409) afirma que “Os acordos e as convenções foram tabulados segundo 63 variáveis, agrupadas em oito categorias: (a) as partes na negociação, (b) valores negociados, (c) cronograma da negociação e do pagamento, (d) resultados e fórmulas, (e) resultados econômicos, (f) resultados não econômicos, (g) exclusões”. Para “cada uma foi construído um gráfico, com a respectiva distribuição de frequências” e. “foi possível analisar detalhadamente o resultado da negociação que empresas e trabalhadores têm feito sobre a PLR e observar a evolução ao longo do período de oito anos” (403).

Zylberstajn revela que a amostra do projeto MEDIAR “é constituída predominantemente de acordos coletivos (acima de 90%)” (410). Isto deve em parte ao fato de que os pesquisadores da FIPE se dirigem às empresas solicitando a documentação. “Se os pesquisadores se dirigissem aos sindicatos (...) obteriam uma maior proporção de convenções coletivas” (410). Contudo “a proporção bastante alta de acordos coletivos é uma clara indicação de que a negociação da PLR é bastante descentralizada” (Ib.). Isto parece-nos corresponder ao que pode ser mais adequado quanto a estas negociações, eis que tais negociações só podem conservar seu pleno sentido se forem realizadas por empresa, ou, no máximo, entre um conglomerado de empresas integradas entre si e pertencentes a um mesmo grupo de capitalistas, e comissões de trabalhadores das mesmas, integradas ao sindicato ou sindicatos correspondentes.

Para o autor, estas negociações diretas e descentralizadas podem ser “a grande inovação da PLR para as relações de trabalho no Brasil”. Esta afirmação nos parece não só pertinente, como revela um outro aspecto positivo: as negociações sobre PLR como uma espécie de introdução à negociação coletiva, preparando quadros e acumulando experiências e relacionamentos dos dois lados da mesa.

Outro incentivo à participação dos sindicatos é a possibilidade de cobrança da “contribuição negocial”, pelo serviço que se presta às categorias negociando em seu

nome. Esta cobrança “tem ocorrido e parece estar aumentando” (411). Lembre-se que isto incentiva a participação dos sindicatos em maior número de acordos de trabalho, eis que, nas convenções, sua presença já é indispensável por definição.

Do total de acordos e convenções referentes ao ano de 1995 e antes, *São Paulo* registrou 83% dos casos, mas a tendência é no sentido de desconcentração: em 2001, último ano dos dados, a participação de São Paulo no total caiu para 51%. Os *Demais Estados do sudeste* passam, no mesmo período, de 9% para 26% e os *Outros Estados* vão de 7% para 23% (412).

Setorialmente, nesta pesquisa, destaca-se a indústria metalúrgica, representando uma porcentagem do total de negociações que passa de 55% do total, em 1995, a 41% em 2.002 (gráfico 1, 412)

Ao longo do mesmo período, as proporções de acordos (frutos de negociações entre uma empresa e seus trabalhadores) e convenções (resultados de acordos entre várias empresas e o sindicato da categoria de trabalhadores) mantêm-se estáveis: os primeiros passam de 95% do total, em 1995, a 92%, em 2.002 (gráfico 3, *Ib.*). Estas proporções eram de esperar-se, assim como a sua estabilidade – como já pudemos notar acima, lucros e resultados são dados particulares a cada empresa e negociações sobre este tema só poderiam ser generalizadas para grupos numerosos de empresas com prejuízo para algumas delas, ou para seus trabalhadores, o que dificulta a negociação.

A contraparte da empresa na negociação é constituída, principalmente de 1998 em diante, por comissões de trabalhadores acompanhadas de diretores sindicais. A negociação feita apenas por comissões de trabalhadores das empresas, que, inicialmente, representava 30 a 36% dos casos, passa, a partir desse ano, a oscilar entre 14 e 8% (gráfico 4, *Ib.*).

Segundo Zylberstajn, os sindicatos, no início, “reivindicavam valores sem conexão com resultados”. (...) “Com o tempo, porém, as empresas conseguiram mudar essa abordagem e a forma predominante passou a ser a de valores condicionados” (pg. 416).

A legislação sobre PRL, como qualquer outra, supõe que as negociações sejam reais, baseadas em dados objetivos sobre a situação econômica e financeira das empresas. Os sindicatos que negociavam da forma descrita acima – sem conexão com “resultados” - revelam, a nosso ver, comodismo e corporativismo, além de ausência de compreensão sobre a importância da organização nas empresas. Na gíria sindical, promover organizações de base, é, para alguns, “criar cobras”, eis que os membros destas comissões que venham a destacar-se podem vir a disputar postos na diretoria com os atuais sindicalistas. Paradoxalmente, aqui, são as empresas que, embora inconsciente ou involuntariamente, ao condicionarem a PLR a valores determinados de variáveis produtivas, mantém viva a possibilidade (e não mais que isso) do surgimento de novas lideranças através das negociações de PLR.

Isto por um lado. Por outro, uma questão igualmente complexa e fundamental – os “valores condicionados” a resultados escondem duas armadilhas para os trabalhadores: a primeira, e menor, tem a ver com as dificuldades para conseguir acordar indicadores com as empresas, obter os números, atualizá-los, ponderá-los, etc., o que pode demorar e causar impaciência na própria base do sindicato.

A segunda, e de grande importância, a nosso ver, é que esta forma de negociar *resultados*, sem referências nem informações sobre *lucros*, perde o potencial talvez mais rico da lei: o de levar as empresas a mostrarem sua contabilidade, em alguma medida, e a manter uma coerência mínima, ao longo dos anos sucessivos de negociação de PLR, quanto à mesma. E isto se refere (deveria referir-se) sempre ao ano anterior à negociação. A empresa distribuiu em 2004 os lucros auferidos e apurados em 2003, e assim sucessivamente. E deve demonstrar a dimensão destes lucros, estando subentendido que a ausência de lucros ou resultados ou o prejuízo, numa pior hipótese, exime a empresa de distribuir valores aos trabalhadores a este título.

Os bônus proporcionais aos salários estabilizam-se entre 40 e 49 por cento dos casos, a partir de 1.997; os de valor único estabilizam-se entre 32 e 33 por cento; e a forma de bônus mistos (parte fixa mais parte proporcional) começa em 10% em 1995 mas atinge 20 e 18 por cento dos totais em 2.001 e 2.002, respectivamente (418).

O gráfico 2.1 (424) mostra que a tendência à semestralidade no pagamento da PLR passa de 21% dos casos, em 1.995 e antes, a 54%, em 2.002.

A pesquisa investigou também se e como se dá a participação dos empregados no acompanhamento do programa, aspecto importante, principalmente para avaliar-se os aspectos organizativos induzidos pela instituição da PLR. Zylberstajn observa, a partir dos dados:

As empresas perceberam que é importante que os empregados sejam informados acerca da evolução dos resultados durante todo o tempo. No início, apenas 18% das empresas faziam a aferição mensalmente. Hoje, 56% delas o fazem (Gráfico 23). Mas poucas empresas têm aproveitado as oportunidades que a PLR cria para envolver seus colaboradores, conforme demonstram os dados. Apesar de existir uma comissão de empregados em 74% dos casos, essa comissão dura menos de um ano (28% dos casos) ou se dissolve depois da negociação do programa (36%). Em geral, as regras para a eleição dos representantes não fazem parte da negociação, e as empresas não concedem nenhuma garantia de emprego ou estabilidade para eles (Gráficos 24, 25, 26 e 27). Em síntese, as empresas são pouco arrojadas em relação à participação dos empregados e limitam-se apenas a informá-los sobre a evolução dos resultados alcançados. (425).

O parágrafo acima revela a influência de velhos problemas ligados à falta de tradição em negociar no interior das empresas, à velha tradição autoritária das mesmas e à falta de cultura democrática nas empresas. e na sociedade. Como mostra o trecho acima, a maioria das empresas participantes do estudo fazem a aferição mensal dos indicadores de lucros e resultados, o que é, além de necessário, positivo, pois permite um maior controle por parte dos trabalhadores e um maior dinamismo na negociação. Mas as comissões são dissolvidas em seguida à negociação, ou duram menos de um ano – a própria função de controle periódico da situação dos lucros e resultados pode determinar a sua dissolução pela empresa.

Por outro lado, o parágrafo parece indicar também a facilidade com que os trabalhadores se deixam levar e a falta de uma presença sindical ativa apoiando-os.

Modalidades de programas e fórmulas utilizadas

Neste ponto, talvez seja oportuno precisar os conceitos de *lucros* e de *resultados* utilizados nesta legislação. Louvemo-nos, para tanto, em Tuma (202):

“ (...) com base na cultura que se vem consolidando através da experiência das negociações, foram adotadas as seguintes definições para classificarem-se os acordos de PLR:

- *Participação nos lucros (PL)*: acordo em que o pagamento está atrelado direta ou indiretamente ao lucro, seja através de um percentual, seja pela definição de uma meta de rentabilidade a ser alcançada. Neste caso, não há menção a qualquer outro tipo de meta de desempenho.
- *Participação nos resultados (PR)*: acordo em que o pagamento está condicionado a uma ou mais metas de desempenho, como melhora na qualidade do produto, redução de custos, produtividade, entre outras. Neste tipo de acordo, a rentabilidade não integra os indicadores selecionados e o lucro não é referência e nem condiciona o pagamento da PLR.
- *Participação nos lucros e resultados (PL&R)*: acordo em que o comportamento do lucro ou dos indicadores de rentabilidade, juntamente com a evolução de outros indicadores de desempenho, tem influência sobre o valor da PLR a ser distribuída”.

Zylberstajn nota uma “clara preferência das empresas por programas de participação em resultados” (425) pois constituem, ao longo do período, cerca da metade dos casos e, em 2.002, chegaram a 56% dos mesmos.

Para calcular o valor do pagamento pode-se usar fórmulas contínuas ou discretas. As primeiras atribuem a cada número de pontos um valor, as segundas atribuem valores para a PLR que dão saltos ao passarem de um intervalo para outro. As fórmulas contínuas, segundo os dados, tendem a prevalecer na preferência das empresas (425).

Os dados revelaram uma tendência ao aumento da quantidade dos resultados que são medidos: “em 2002, 56% dos casos incluíam cinco ou mais resultados” (Ibidem). Esta multiplicação de “indicadores” limitada aos *resultados* tende a levar o debate sempre mais longe dos dados sobre os lucros. Como já sugerimos, esta é a discussão que mais interessa aos trabalhadores que procuram aproveitar a oportunidade trazida pela lei para baseá-la em dados objetivos sobre as condições da empresa para compartilhar ganhos com os seus funcionários.

A aferição dos resultados tende a ser mensal: 56% dos casos, em 2.002 (426).

Depois de oscilar um pouco nos quatro primeiros anos, a existência de comissão de empregados para as negociações fixou-se em torno de 74% dos casos (Ibidem). Tais comissões tendem a ter mandatos inferiores a um ano, ou a terem apenas a tarefa de negociar, dissolvendo-se depois (Gráfico 25, pg. 427).

As eleições para as comissões só tem regras, em 2.002, em 8 casos, de um total de 101 (Ibidem), ou seja, menos de dez por cento. Este dado sugere que as empresas podem estar manipulando processos de escolha ou quase nomeando redondamente os representantes dos trabalhadores. Sugere, ainda, distanciamento ou inoperância dos sindicatos a cuja base pertencem os trabalhadores dessas empresas.

“Os programas de PLR misturam resultados econômicos com resultados não-econômicos, e a proporção de empresas que adotam essa solução é crescente ao longo do período, tendo chegado a 72% em 2.002” (pg. 430). Além disso, “grosso modo, as empresas, na média, usam dois resultados econômicos e dois resultados não-econômicos” (Ibidem).

Mais duas características negativas das negociações são reveladas pelos dados acima. Resultados não econômicos são os que mais se afastam da possibilidade de forçar as empresas a abrirem informações objetivas sobre sua realidade econômico-financeira. Pior: a proporção destes casos está crescendo, chegando quase a três quartos do total. Ao observador fica a pergunta sobre onde andam e o que fazem os dirigentes dos sindicatos. Igualmente discutível nos parece a limitação a apenas dois indicadores de cada “tipo”. Quanto mais informações houver, mais objetiva e bem fundada será, potencialmente, a negociação. Vejamos a escolha desses indicadores.

Como resultados econômicos, selecionaram-se lucro; produtividade/produção; vendas, faturamento e participação no mercado; custos e despesas; perdas e refugo, e estoques.

“O lucro, que seria a síntese dos resultados econômicos de qualquer empresa, é relativamente pouco utilizado” (430). Chegou a ser usado por 30% das empresas em 2.000 e 2.001, mas em 2.002, caiu para 23%” (Ibid.).

Estes dados parecem revelar uma resistência, ou, pelo menos, um menor entusiasmo, por parte das empresas, em discutir o lucro e sua divisão com os trabalhadores.

“O resultado econômico mais freqüente é Produtividade/Produção. Desde o início, a proporção de empresas que inclui este resultado foi sempre maior que 30% e tem crescido ao longo do tempo, chegando a 62% no ano de 2.002” (Ibid.). Como o anterior, este resultado faz sentido: produtividade e produção devem constituir temas bem mais excitantes para as empresas que “lucros”, ao menos quanto de trata de compartilhá-los.

Vendas, Faturamento e *Market Share* aparecem em segundo lugar, com 41% no mesmo ano. Custos e Despesas foram citados em 31% das consultas. Seguem-se Perdas e Refugos (26%) e Estoques (13%) (Ibid.). Também não vemos nenhuma supresas nisto: aumentar os indicadores ligados a entradas, diminuir os relacionados a perdas ou capital imobilizado.

Como resultados não-econômicos, surgiram: Qualidade/Satisfação do Cliente; Segurança/Acidentes e Absenteísmo/Atrasos Coletivos (pg. 434). A própria distinção entre “econômicos” e “não-econômicos” termina, em meio a esta abundância de indicadores, revelando a sua apenas relativa pertinência. Estamos falando de lucros e resultados – os primeiros são econômicos explicitamente, e os segundos também, ainda que implicitamente.

Zylberstajn nota ainda que, em certos casos, as empresas têm procurado indicadores individuais, como por exemplo, Absenteísmo/Atrasos Individuais (Ib.) Eis uma medida que nos parece forte, ou radical demais, no contexto das relações de trabalho num país como o Brasil, que se orgulha de resolver as coisas “com jeitinho”. Táticas assim costumam ser usadas por empresas para criar divisões entre os trabalhadores e, embora não se possa afirmar ser esse o caso, são alarmantes. O lema, ou a tática, “dividir para conquistar” não parece ser o mais adequado num programa que visa conquistar os trabalhadores para que aumentem os lucros e resultados das empresas. Estas considerações, são feitas apenas para destacar que este surpreendente indicador denota uma disposição qualitativamente diferente dos anteriores. Além disso, a própria aplicação bem sucedida da PLR depende, em grande parte, da criação de um

“*esprit de corps*” entre os trabalhadores que, por si só, tende a prevenir comportamentos individuais destoantes. O mais curioso é que o gráfico correspondente a este indicador, à pg. 436, denota sua presença crescente nos acordos e convenções. Passa de 4% em 1995 e antes a 26% em 2.002.

Finalmente, em “Síntese e conclusões” (pgs. 444/445), o autor afirma: “A amostra de cerca de 1.700 acordos e convenções coletivas (...) serviu de base para uma análise dos impactos da regulação” da PLR.

A regulamentação da PLR (...) transformou esse direito constitucional em um item obrigatório da negociação coletiva. Pôde-se verificar que **a introdução da PLR foi liderada pelos sindicatos, principalmente os de base industrial de São Paulo** (grifos nossos. FLSG). Gradualmente, a negociação alcançou outros setores e regiões do País, mas ainda é predominantemente um assunto das negociações coletivas na Indústria (444).

Os sindicatos de trabalhadores industriais de São Paulo, onde se destacam os metalúrgicos, categoria mais numerosa e organizada e tradicionalmente capaz de assumir a iniciativa e a liderança das mobilizações, e os químicos, que não ficam muito atrás dos primeiros, poderiam ter se oposto, por razões ideológicas, à PLR. Talvez o tenham feito, realmente, no início. Mas também sempre demonstraram flexibilidade e confiança em sua capacidade e poder de negociação, característica que lhes tem permitido conquistar vitórias e transformar ameaças em vitórias, ou em situações controláveis. Este foi certamente o caso com a PLR.

A relação estabelecida por Zylberstajn entre a ação favorável dos sindicatos da indústria e a introdução e permanência da PLR pode, quase paradoxalmente, ser responsável, num segundo momento, pela diminuição da aplicação da mesma, eis que no atual modelo de inserção do Brasil na “globalização”, a indústria brasileira vem perdendo fatias do mercado interno para importações e do mercado externo para outros competidores, como os “tigres asiáticos”. Ao mesmo tempo, cresce o setor de *Serviços*, onde campeia a informalidade. Este fator deve ter contribuído para a redução dos acordos de PLR depois de 1988, como vimos na Tabela 1.

As negociações de PLR no Comércio e na Agricultura são, certamente, menos freqüentes e há ainda menos notícias e pesquisas sobre as mesmas. Observe-se que *negociações*, sobre PLR ou qualquer outro tema, supõem certas condições de

formalidade, continuidade, etc., e que a informalização e a precarização do trabalho, que vêm sendo tão comentadas há anos, são ambientes hostis ao florescimento das mesmas.

2.4.2 – Pesquisa Dieese

Fábia Tuma trabalha com dados oriundos de uma pesquisa, então ainda em curso no Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos - DIEESE, sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas. A autora utilizou este material em sua tese de doutorado junto ao Instituto de Economia da Unicamp – Universidade Estadual de Campinas, intitulada: *Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas – incentivo à eficiência ou substituição de salários?*. Sua fonte de informações são 20 convenções e 932 acordos sobre PLR obtidos junto às entidades sindicais de trabalhadores referentes a 1996 e/ou 1997 (Tuma: 1999, 197).

Interessa-nos aqui, particularmente, o quarto capítulo, “Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas no Brasil” na Parte II do livro, BRASIL. Mas vejamos, inicialmente, como a autora coloca a questão, em termos mais amplos, na Introdução da obra sob exame (pgs. 25 e seguintes):

Movida pelo “... interesse em compreender os motivos que estão levando as empresas a adotarem a PLR e em verificar os riscos e as oportunidades que esta remuneração traz para os trabalhadores” (pg. 25), a autora nota que:

A PLR ganha expressão num contexto de acirrada concorrência em que a implementação de inovações tecnológicas e de novas formas de organização do trabalho tem sido acompanhada da tendência de flexibilizar as formas de contratação, o uso da mão-de-obra e a sua remuneração. (pg. 25)

O parágrafo acima faz referência a dois aspectos importantes para a compreensão das relações de trabalho: o nível de desenvolvimento das forças produtivas, através das inovações tecnológicas, por um lado, e a organização das relações entre trabalho assalariado e capital que correspondem ao mesmo, por outro. Esta correspondência não se dá de forma mecânica, ou automática, mas mediada pelas relações de trabalho e seus conflitos.

A “*acirrada concorrência*” e a “*implementação de inovações tecnológicas e de novas formas de organização do trabalho*” são características estruturais e permanentes do capitalismo, descritas repetidamente ao longo de toda a sua turbulenta história e, em si mesmas, não podem constituir motivo de alarme especial.

Mais preocupação pode causar o fato de que se procura “flexibilizar as formas de contratação, o uso da mão de obra e a sua remuneração”. Contudo, uma vez mais, não estaríamos diante de uma novidade no comportamento das empresas, no Brasil ou em qualquer lugar do mundo.

Tuma considera que “a PLR tem se projetado como um mecanismo capaz de dar flexibilidade salarial, adequada ao momento atual de profunda instabilidade e como um incentivo ao melhor desempenho do empregado” (Ibidem)¹³. Nesta frase, a autora não especifica a *quem* este mecanismo *dá* esta flexibilidade, mas o contexto indica que seria aos interessados em flexibilizar salários: as empresas.

Neste cenário (...) difunde-se a crença de que a flexibilização das relações de trabalho pode favorecer o crescimento do produto e do emprego. Esta visão se apóia na possibilidade de redução do custo do trabalho e sua adaptação à conjuntura de instabilidade. Daí nossa preocupação com o papel que a PLR vem assumindo nas negociações coletivas recentes (Ibidem).

Observe-se, desde já, ainda que este tema venha a ser retomado adiante, que a PLR não necessariamente faz parte das negociações coletivas anuais por ocasião das datas-base das categorias. Antes pelo contrário: em muitos casos, é objeto de uma negociação específica, o que, de fato estaria mais de acordo com o espírito de sua instituição, eis que aquelas negociações, como o nome indica, ocorrem entre categorias profissionais e patronais, ao passo que os lucros e os resultados são específicos de cada planta e empresa, e é nesse âmbito que devem ser debatidos.

Tuma trabalha, antes, com “a hipótese de que a PLR estaria sendo mal aproveitada como instrumento de incentivo ao desempenho, ao mesmo tempo em que

¹³ Vejo aqui a manifestação de uma certa ambigüidade da autora em relação à PLR: neste parágrafo parece convencida ao menos da possibilidade de a PLR incentivar o desempenho do trabalhador e parece aceitar a flexibilidade do salário como adequada a um momento de instabilidade, que, no capitalismo atual, não parece ser propriamente excepcional.

estariam sendo valorizados seus impactos diretos sobre a folha de pagamentos do pessoal”, o que aumentaria “as chances da PLR atuar como entrave ao crescimento real dos salários e até como substituta de parcelas fixas da remuneração”. Daí seu “... interesse em averiguar os determinantes da difusão desta nova forma de remuneração e a maneira pela qual vem desempenhando o papel de flexibilizadora do custo do trabalho” (pg 25)¹⁴.

No último capítulo do livro, “dedicado exclusivamente à PLR no Brasil”, “revelam-se os interesses que explicam sua adoção, fortemente apoiada na regulamentação do assunto feita pelo Poder Executivo, através de Medidas Provisórias (MPs) publicadas ao longo dos últimos cinco anos” Entre os principais pontos abordados pelas MPs destaca-se “a tentativa de excluir os sindicatos das negociações e a possibilidade aberta para redução das obrigações trabalhistas” (pg. 27).

Tendo pesquisado “o conteúdo de quase mil convenções e acordos coletivos” a autora analisa “os tipos de PLR praticados, as formas de pagamento, os valores acordados, a representação dos trabalhadores e as metas de desempenho negociadas” (pg. 27)¹⁵.

Conclusão adiantada por Tuma:

confirmação da hipótese formulada inicialmente, isto é, de que a PLR vem sendo mal aproveitada como instrumento de gerenciamento de recursos humanos com vistas ao aumento da produtividade do trabalhador, consistindo num instrumento para flexibilizar a remuneração e reduzir as obrigações trabalhistas (Ibidem).

Observo, aqui, que, em princípio, os objetivos da PLR poderiam ser vistos como o de aumentar os rendimentos dos trabalhadores e os ganhos das empresas concomitantemente, através da repartição de ganhos de produtividade trazidos pela mesma. Ou como o de provocar a criação de comissões de negociação de PLR nas empresas, que constituir-se-iam numa conquista inédita nas relações de trabalho no Brasil.

¹⁴ Caberia uma discussão técnica, em termos de economia política, sobre a adequação de considerar uma participação nos *lucros e resultados* como fator de flexibilização do *custo* do trabalho.

¹⁵ As “metas de desempenho” não decorrem da lei, que sequer fala disso, mas, eventualmente, da fraqueza e alienação do Movimento Sindical.

Encontra-se, então, a autora, em condições de apontar “os riscos que a PLR pode significar para os trabalhadores, se utilizada com o propósito principal de controle sobre a remuneração.” (Ibidem).

E, ao mesmo tempo, de destacar o

seu potencial para reduzir as disparidades salariais e redistribuir a renda, chamando a atenção para a necessidade de democratização das relações de trabalho visando à melhor utilização da PLR por parte das empresas, assim como por parte de seus empregados (Ibidem).

A forma talvez demasiado contida que a técnica do Dieese adota para sua exposição às vezes, como no trecho acima, nos causa a sensação de que a autora “dá uma no cravo e outra na ferradura”, isto é, apresenta algum aspecto da PLR como se fosse, ao menos potencialmente positivo e logo acrescenta uma crítica, mais ou menos aberta, aos efeitos virtuais ou reais da PLR.

Vamos fixar nossa atenção sobre o último capítulo, dedicado à “participação nos lucros ou resultados das empresas no Brasil”. Observa, pertinentemente, Fábria Tuma:

Após 30 anos de política salarial, durante os quais o Estado teve o principal papel no esquema de determinação da remuneração do trabalho, é instituída a livre-negociação dos salários (julho/95), quase simultaneamente à medida provisória sobre participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados (dezembro/94). Desde então, as negociações coletivas vêm se dando num cenário totalmente novo, tanto para as representações patronais quanto para as dos trabalhadores (Op. Cit., 184) .

Tuma desenvolve sua análise, neste capítulo sobre a PLR, em cinco partes.

A primeira analisa a conjuntura econômica em que a PLR foi instituída, através de Medida Provisória, considerando-a um “cenário perfeito”, eis que caracterizado por inflação baixa e por desindexação salarial.

A segunda procura fazer um balanço dos “cinco anos de Medidas Provisórias” que garantiram a institucionalização da PLR.

A terceira examina um painel de acordos e convenções coletivas de trabalho sobre a PLR no Brasil, resultado de uma abrangente pesquisa realizada pelo DIEESE em todo o país, da qual a autora participou pessoalmente.

A quarta analisa “o papel da PLR no Brasil”, sob três ângulos distintos: i) como incentivo ao desempenho dos trabalhadores, ii) como instrumento de flexibilização da remuneração e redutor de obrigações trabalhistas e iii) como mecanismo de distribuição de renda. (Ibidem, pg. 11).

Finalmente, a quinta discute “as condições para um bom acordo de PLR”. Vamos acompanhá-la neste percurso, para podermos, em seguida, avaliar as perspectivas que aponta para as relações de trabalho em função do surgimento e da disseminação da PLR

A Conjuntura Econômica e Política em que surge a PLR

Tuma relaciona o surgimento da Medida Provisória que estabeleceu o direito dos trabalhadores participarem dos lucros e resultados das empresas com a Constituição de 1988, que desvinculou essa participação da remuneração sob forma salarial¹⁶. Desvinculação pertinente, a nosso ver, pois uma tal vinculação colocaria a PLR no mesmo terreno pantanoso da CLT, do corporativismo e dos intermináveis processos na Justiça do Trabalho, através do *Enunciado* 251, o que acabaria por inviabilizá-la, na prática. É que havia parecer do Tribunal Superior do Trabalho estabelecendo a natureza salarial da participação nos lucros da empresa¹⁷.

Sob a ditadura, como se recorda, a regulação do Estado sobre os salários atingira níveis sem precedentes em países de “economia de mercado” e, no entanto, não conseguira segurar a tendência ao aumento acelerado da inflação.

Para Tuma, o motivo da “demora em regulamentar a PLR, apesar de terem sido elaborados cerca de 60 projetos sobre o assunto é a existência de uma forte regulação do Estado sobre os salários, que determina às empresas o reajuste salarial a ser aplicado, desde 1965”. Indica a autora, com pertinência, como é difícil a um Estado tão

¹⁶ A participação dos trabalhadores nos lucros já estava na Constituição de 1946, mas nunca havia sido regulamentada, como lembra Tuma (pg. 185).

¹⁷ Ibidem.

centralizado e autoritário como o brasileiro permitir que uma parte das negociações e das decisões econômicas seja assumida pela sociedade civil. Além disso, se o Estado determinasse os reajustes ou aumentos salariais, nenhuma empresa se arriscaria a, adicionalmente, negociar PLR.

Por esta razão, destaca a importância da Medida Provisória nº 1.053, de 30 de junho de 1995, posterior, portanto, ao Plano Real, que “instituiu a livre-negociação” (pg. 186), ainda que usando um conceito “muito restrito, entendido apenas como a ausência de garantia legal de reajuste para os salários”.

Assim, “a medida provisória (...) não instituiu a livre-negociação (...), mas acabou com a indexação dos salários” e “foi dado um passo importante em direção a outras formas de remuneração e à participação nos lucros, recém-regulamentada”. É curioso como Tuma, ao tecer a trama de Medidas Provisórias e outras ações do governo vai, ao mesmo tempo, revelando que parece haver uma lógica comandando o processo, e que essa lógica visa a fortalecer a liberdade de negociação. No entanto, a autora parece preocupar-se mais com a idéia de que “a política salarial conseguiu preservar um certo ordenamento dos salários, mesmo com perdas reais” (sic). (A política salarial) “definia certos limites à flexibilização dos salários provocada pela inflação” (pg. 187).

Seriam estes “certos limites” suficientemente amplos para compensar a perda de autonomia e de capacidade de organização causados por uma atitude passiva de dependência de políticas salariais dos governos de plantão? Tuma não fornece nenhuma evidência empírica a respeito, e não podemos desenvolver este tipo de pesquisa aqui. Limitamo-nos a pontuar as dificuldades reveladas freqüentemente pelo movimento sindical brasileiro para encetar a mobilização e a luta autônoma, que, ao menos em certa medida, estão relacionadas à falta de base nas empresas, de onde aquele está quase permanentemente ausente. No entanto, as negociações de PLR, na medida em que se dêem por empresa, como está previsto, abririam uma fenda nesta exclusão da vida associativa dos trabalhadores do interior de seus locais de trabalho.

Mas a própria autora revela em que sentido entende tais limites, quando, na frase seguinte à citada acima, comenta: “(...) a sistemática de reajustes exercia um controle sobre a oscilação dos salários, ao mesmo tempo em que inibia seu crescimento”.

Toda esta discussão conduz à afirmação de que “os salários reais perderam a flexibilidade propiciada anteriormente pela inflação” (pg. 188). E Tuma pode, então, concluir:

Este é um ponto fundamental para entender porque as empresas, a partir do Plano Real, têm preferido o caminho da remuneração variável, não incorporada aos salários, a aplicar reajustes e conceder aumentos definitivos aos salários dos seus empregados.

Tuma parece ter chegado à conclusão de que a PLR é um pretexto para a introdução de uma “remuneração variável” não incorporada aos salários e para deixar de “conceder aumentos *definitivos* aos salários dos seus empregados” (itálicos nossos. FLSG). Isto nos parece desconhecer que a legislação que determina as datas-base das categorias profissionais e a *obrigatoriedade* de negociar continuaram em vigor depois que a PLR foi introduzida nas relações de trabalho.

Pode, então, a economista tirar as conseqüências do raciocínio tão cuidadosamente construído:

A medida provisória que regulamentou a PLR em 1994 e suas inúmeras alterações merecem ser cuidadosamente analisadas para a compreensão dos interesses envolvidos e dos motivos que levam as empresas a adotarem a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados no Brasil (pg. 188).

Tendo apresentado o que definiu como “cenário”, Tuma passa a percorrer em seu ponto **IV.2** os “**Cinco anos de medidas provisórias**” (pg. 188). Pensamos que o subtítulo dá uma idéia errada do conteúdo deste ponto de sua exposição, pois não se trata de um simples relato cronológico, mas de um levantamento de aspectos importantes a serem discutidos.

Estes aspectos são: 1) participação/exclusão dos sindicatos nas negociações; 2) negociação por empresa; 3) isenção, aos pagamentos relativos a PLR, de obrigações trabalhistas e fiscais; 4) mediação e arbitragem como solução de conflitos.

Vejamos como a autora busca aprofundar cada um deles.

Aspectos Principais da Participação nos Lucros ou resultados

- Participação ou exclusão dos sindicatos nas negociações

Em relação ao primeiro, referente à possibilidade ou não de os sindicatos participarem das negociações, Tuma declara que “o tratamento dado ao longo desses 5 (sic) anos de medidas provisórias à participação sindical no processo de negociação da PLR revela a intenção de alijar os sindicatos da referida ‘integração entre o capital e o trabalho’” (pg. 189). Para tanto, baseia-se em que a primeira medida provisória, ao estabelecer que “a empresa deverá convencionar com seus empregados mediante negociação coletiva, a forma de participação destes em seus lucros e resultados”, não faz “*referência explícita* (sic) à participação dos sindicatos, (...) embora a constituição lhes confira o papel de representantes dos trabalhadores nas negociações coletivas” (Ibidem).

A autora parece fazer questão da referência explícita, embora admita que se trata de determinação constitucional, portanto líquida e certa. Ao mesmo tempo, não apresenta nenhum caso em que tentativas de excluir os sindicatos tenham sido feitas. E mistura coisas diferentes, pois as negociações de PLR nas empresas não são “negociações coletivas”, e sim relativas a empresas “individuais”, unidade mínima de negociação.

Mas Tuma ainda acrescenta uma crítica: para provar que havia a intenção deliberada de excluir os sindicatos, diz que a nova redação usou o recurso de privilegiar a negociação direta entre patrões e empregados. Parece ignorar que a PLR, ao menos originalmente, era pensada por empresa, uma vez que cada uma tem lucros e resultados próprios, diferentes de outras, vizinhas ou distantes, pertencentes ao mesmo grupo ou não. Mesmo quando reconhece que, na reedição da medida provisória de agosto de 1997, a presença sindical foi explicitamente admitida, Tuma acha que “a redação soa como uma concessão, ... na medida em que lhes permite apenas a indicação de um membro da comissão” (pg. 190). Ao leitor fica a impressão de que nossos sindicatos dispõem de reservas inesgotáveis de quadros, para participar com vários deles em cada negociação de PLR por empresa. E ainda assim, caberia perguntar qual o papel que caberia à base, à “peãozada” da fábrica nessas negociações, isto é, se deve ou não tomar parte ativa na discussão sobre a “sua” fábrica ou empresa.

Negociação por empresa

A autora começa observando não ser “possível falar de um padrão de negociação no Brasil” (pg. 191), eis que as negociações podem dar-se entre os sindicatos das categorias “profissionais” (trabalhadores) e “econômicas” (empresários), resultando, quando bem sucedidas, em *convenções coletivas*. Ou entre os sindicatos de trabalhadores e empresas, sempre que estas, em qualquer número, apresentem-se desacompanhadas de seu sindicato, originando *acordos coletivos* de trabalho.

Até 30 de junho de 1998, as negociações de PLR deviam ocorrer no âmbito das empresas. O texto da M.P. chegava a precisar a possibilidade de utilização de índices de produtividade, qualidade, e lucratividade como base para as negociações.

Mas, em julho de 1998, surgiu “a alternativa de a PLR ser firmada em convenções coletivas”, talvez pela “dificuldade de se iniciar uma discussão de PLR em empresas sem prática de negociações coletivas e sem representação sindical” (pg. 192).

Parece-nos importante salientar o que diz Tuma no parágrafo seguinte ao que acabamos de citar (pgs. 192/193):

A PLR negociada por empresa abre um caminho próspero para a participação dos empregados e dos sindicatos nas discussões sobre organização do trabalho e reestruturação produtiva, além de poder converter-se num embrião de organização por local de trabalho, o que é positivo para os trabalhadores. Do ponto de vista empresarial, a PLR por empresa permite o seu uso como mecanismo de incentivo ao empregado, condicionando o seu pagamento ao atingimento de metas de trabalho negociadas (...) Apesar destas vantagens, ainda há muito receio entre os empresários de colocar sua empresa à frente das negociações, temendo a interferência sindical e a necessidade de abrir informações que preferem manter em sigilo.

Optamos por uma citação tão longa porque resume apropriadamente (mas contraditoriamente, se tivermos em mente a argumentação até aqui desenvolvida por Tuma), em nosso entender, a importância das relações entre a instituição da PLR e *possibilidades* de transformações profundas e estratégicas em nosso sistema de relações de trabalho.

Em primeiro lugar, aponta para aquela que percebemos como a mais importante: *as negociações de PLR como embrião de organização por local de trabalho*. Entendemos que, mais que meramente “positivo”, como reconhece Tuma, esse *embrião*

preencheria uma das maiores lacunas no âmbito de ação dos sindicatos brasileiros, seu caráter exterior ao “chão da fábrica”, onde os problemas das relações entre capital e trabalho aparecem em sua gravidade e onde trabalhadores podem acumular forças na prática de seu enfrentamento.

Em segundo lugar, porque daria concretude às organizações sindicais, impedindo que continuassem nas nuvens e nas cúpulas, longe dos trabalhadores e perto do poder dos patrões e do governo, das possibilidades de cooptação, de corrupção e de deslumbramento.

A pesquisadora do Cesit passa a ressaltar determinados pontos da lei da PLR que considera relevantes. Salaria a conveniência de que a PLR seja livre de todas as taxações, dado que não constitui salário, não tem a sua obrigatoriedade, nem periodicidade pré-definida. Não é difícil imaginar a reação patronal à PLR, se não fosse assim.

Pelo seu âmbito – a empresa, como por sua natureza – eventual e específica, a PLR precisa ter mecanismos de negociação e de resolução de conflitos mais ágeis, rápidos e claros. A possibilidade de cair fora da lenta, burocrática e geralmente absurda rotina da Justiça do Trabalho é absolutamente indispensável para que possa haver PLR.

Painel de acordos e convenções sobre PLR no Brasil

Neste ponto, a autora apresenta e analisa um material extremamente rico e complexo, fruto de uma grande pesquisa realizada pelo DIEESE, órgão de assessoria criado e mantido pelos sindicatos de trabalhadores, da qual Tuma participou pessoalmente.

No painel, quatro aspectos fundamentais são examinados pela autora:

- os tipos de participação – nos *lucros* ou nos *resultados*
- os valores e as formas de pagamento
- representação dos trabalhadores nas negociações
- metas de desempenho vinculadas à PLR

Vamos abordar cada um deles separadamente, para tentarmos compreender e comentar os resultados da pesquisa adequadamente.

1 - Tipos de participação

Como nem a Constituição nem a M.P. definem os termos utilizados (lucros e resultados), “essa questão deve ser negociada e precisada em contrato” (pg. 202). “Quanto aos resultados, a falta de rigor na regulamentação tornou-se uma fonte de controvérsia” (Ibidem). Com base na cultura das experiências de negociação, foram adotadas as seguintes definições para classificar os acordos de PLR:

- Participação nos lucros

As negociações dão-se em maior número nas localidades onde há maior concentração industrial, como São Paulo. A incidência da PLR entre as empresas de grande porte é maior do que entre as de menor porte.

Tuma (pg. 203) apresenta uma tabela feita por ela própria a partir de 456 acordos sobre PLR de 1996 e 514 de 1997: 59,2% referem-se à participação em *resultados*, 24,5% são independentes, isto é, não levam em conta dados sobre lucros ou resultados, 12,8% referem-se a lucros e resultados, e 3,5% apenas a lucros.

Tabela–2.1 - Acordos por tipo dePLR. 1996 - 1997

Tipos de participação	1996		1997	
	6	7	7	8
	Nº	%	Nº	%
Lucros	21	4,6	18	3,5
Resultados	203	44,5	304	59,2
Lucros e resultados	26	5,7	66	12,8
Independente	206	45,2	126	24,5
Total	456	100,0	514	100,0

A pesquisadora constata aí, corretamente, a nosso ver, a manifestação de uma “resistência das empresas em expor seus lucros e abrir uma discussão com respeito às suas contas” (Ibidem).

Observa que, em 1996, a “participação independente (PI) foi a modalidade mais freqüente, atingindo 45,2% dos acordos” (Ib.). E acrescenta: “No jargão sindical, este pagamento seria um tipo de ‘cala-boca’, isto é um abono sem nenhuma obrigatoriedade, apenas para arrefecer o descontentamento dos trabalhadores com as demais condições de trabalho” (pgs. 203/4).

Naturalmente, a pesquisadora percebe a necessidade de comentar esta incidência dos “independentes” ou “cala-bocas”. Para ela, as explicações podem ser várias: “dificuldade das empresas em implementar programas de metas; demora na conclusão das negociações (...) e pagamento da PI com outras verbas salariais (produtividade, reajuste, etc.).” (Pg. 204)

Contudo,

(...) e 1996 para 1997, nota-se uma redução na proporção de Pis, em favor da PL&R e da participação nos resultados (PR), particularmente entre os acordos. Isto revela a importância crescente que a vinculação da PLR a metas de desempenho vem tomando para as empresas. Mesmo assim, esta conclusão não pode ser generalizada, já que há setores em que a vinculação dos acordos a resultados é rara, como indicam as informações referentes às indústrias de vestuário e alimentação (Ibidem).

Prosseguindo o exame dos dados da pesquisa, Tuma afirma:

O tamanho da empresa, em termos de número de empregados, parece estar fortemente correlacionado ao tipo de PLR, se vinculado a metas ou não. Considerando os 970 acordos válidos para o biênio, observa-se que entre as empresas menores (até 50 empregados) ocorrem mais acordos do tipo independente (61%). Ao aumentar o tamanho da empresa, cai a proporção de PIs e cresce a de PRs e PL&Rs. Nas empresas com mais de 200 empregados, cerca de $\frac{3}{4}$ dos acordos vinculam o pagamento da PLR a programas de metas, enquanto os acordos independentes não chegam a 20%.: Estes resultados demonstram que a utilização da PLR como instrumento de incentivo aos empregados encontra maior receptividade nas empresas maiores, que são as que têm maior capacidade de inovação e são mais sofisticadas no gerenciamento de recursos humanos (Pg. 206).

A autora poderia ter observado, quanto a isto, que o outro lado, isto é, os trabalhadores e suas organizações também “jogam”, isto é, nas empresas maiores estes também apresentam, em geral, maior capacidade de organização e de negociação. Torna-se mais difícil para as empresas ignorarem a lei ou decidirem unilateralmente sobre como esta vai ser aplicada.

2 - Valores e formas de pagamento

Quanto a *valores e formas de pagamento* da PLR, a pesquisadora do DIEESE apresenta assim os dados obtidos pela pesquisa:

Os casos em que o pagamento é um valor igual para todos, independentemente do nível salarial, são a maioria, atingindo 60,6 % do total de acordos. Os pagamentos desiguais podem ser de vários tipos, correspondendo, principalmente, a percentuais dos salários e valores em reais diferenciados por faixa salarial, totalizando 25,7% do painel.. Os valores mistos são aqueles compostos por uma parcela igual para todos, acrescida de um percentual do salário e atingem 10,2% das situações”.

“Valores iguais são a forma de pagamento preponderante dos acordos de tipo independente, não vinculados a lucro nem a resultados. Nas empresas com menos de 500 empregados, a forma igualitária de pagamento está prevista em cerca de 70 a 80% dos acordos (207/208).

De 1996 para 1997, reduz-se a forma igualitária. Para a pesquisadora

isto deve estar associado à queda na participação relativa dos sindicatos nas negociações, (...) os quais costumam defender uma PLR igual para todos, e ao aumento dos valores negociados de um ano para o outro, que favorecem o pagamento diferenciado (pg. 208).

É compreensível que a queda na participação relativa dos sindicatos nas negociações reduza o número de acordos que prevêm o pagamento igualitário “a título de PLR” . Por um lado, os sindicatos teriam dificuldades para negociar PLRs diferentes em cada empresa, por não conhecerem as diferentes realidades das mesmas (a legislação brasileira impede a sua presença nelas), nem disporem de informações sobre as mesmas, nem, aparentemente, se esforçarem para conseguí-las. Por outro lado, como já se observou, o número de membros da diretoria seria insuficiente para desempenhar essa tarefa, eis que os dados já revelaram serem os acordos de PLR mais freqüentes em categorias numerosas e desconcentradas, como os metalúrgicos, por exemplo.

Passando a analisar os valores da PLR acordados em 700 acordos ”que apresentaram os valores máximos que seriam pagos em reais (543) e em percentuais dos salários (157). (...) Também foram considerados 453 acordos que garantiram um valor mínimo a ser pago em reais, independentemente de terem sido alcançadas ou mesmo acordadas metas de desempenho” (Ibidem).

“A maior concentração é verificada na faixa de R\$ 100,00 a R\$ 300,00 e o valor garantido médio foi de R\$ 255,85 no biênio” (sic) (Ibidem).

“Os valores máximos devem ser analisados a partir de uma divisão entre os acordos sem metas (em que a remuneração máxima possível é o próprio valor garantido) e os acordos com metas, em que o máximo pressupõe o alcance total das metas acordadas” (pg. 209).

“Os valores máximos atribuídos à participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, quando estes se comprometem com metas de desempenho, são bem maiores que a remuneração paga sem nenhum compromisso estabelecido para a melhora da empresa. Verifica-se que a distribuição dos acordos com metas por faixa de valores é muito mais favorável, apresentando mais de 35% com pagamento previsto acima de R\$ 500,00 por empregado, no caso do cumprimento integral das metas acordadas.” (Ibidem).

“O tamanho da empresa também é determinante da grandeza dos valores distribuídos” (pg. 210). Maior o número de empregados, mais altos os valores. Tuma comenta esta “previsível evidência”.

Argumenta que a capacidade das empresas para remunerar os trabalhadores é função do número de empregados, sendo comum encontrarem-se salários maiores em maiores empresas, para cada função. Conseqüentemente, as empresas com níveis salariais mais altos tendem a pagar participações nos lucros ou resultados maiores e compatíveis com os diversos níveis salariais. Lembra ainda a tendência das distribuições salariais destas empresas a exibirem maiores dispersões entre os salários mais altos e mais baixos, o que coloca a necessidade de adaptar a distribuição dos valores de PLR a essa realidade. O terceiro ponto refere-se a que as empresas maiores tendem a firmar mais acordos com metas, e, na medida em que estas sejam atingidas, têm condições de pagar prêmios maiores. Observa Tuma: “isto é coerente, uma vez que a melhora nos indicadores de desempenho gera, por si só, os recursos para o pagamento da PLR” (pg.211).

Tuma observa, ainda, que “levando em conta os dados de cada ano, separadamente, verifica-se que houve um crescimento dos valores máximos acordados para 1997 com relação ao ano anterior” (pg. 212).

Este crescimento pode ser causado por dois tipos de fatores: por um lado, “a pressão dos trabalhadores e de suas representações no sentido de aumentar a remuneração”. Num período em que a negociação de aumentos reais coletivos torna-se muito difícil, “a PLR apresenta-se aos trabalhadores como um único e novo canal para fazer crescer seus rendimentos” (Ibidem).

E, “por outro lado, a expansão dos acordos com metas em 1997”, que permitem obter valores mais elevados que os propiciados pelos acordos sem metas, favoreceu o aumento dos “rendimentos distribuídos a título de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados” (Ibidem).

Tuma aproxima-se do fim deste tópico procurando “explorar um pouco as informações de valores máximos proporcionais ao salário do empregado” (pg. 213). Uma dificuldade que se apresenta é a pouca precisão com que o conceito de salário é utilizado nesses acordos, “podendo significar somente o salário-base ou este acrescido de adicionais fixos”. Assim, diz a autora, “mesmo faltando com o rigor desejável, chamamos de salário nominal a referência para o cálculo da PLR” (Ibidem).

“No total do painel, 157 acordos estipularam percentuais do salário como pagamento da PLR, sendo 57 do ano de 1996 e 100 de 1997. Cerca de 3/4 condicionaram o pagamento ao alcance de metas” (Ibidem).

O número de trabalhadores abrangidos pelo acordo é conhecido em 122 casos, dos quais mais da metade (51,6%) correspondem a empresas com mais de 500 empregados. Metade desses acordos concede PLR na faixa entre 0,5 e 1 salário mínimo. “Na média, os valores proporcionais correspondem a 1,01 salários nominais, ou seja, 1 salário a mais por ano” (pgs. 213/214). Isto significaria, nos cálculos de Tuma, num ano de 13 salários, mais 7,8% mensais. Para a autora, “a proporção de 7,8% do salário nominal não se apresenta como sendo de uma ordem de grandeza muito diferente das verificadas em outros países” (pg. 214).

Os dados acima são importantes: revelam que ao valores da PLR, em média, não significam um aumento muito significativo da renda dos trabalhadores. Trata-se de empresas médias e grandes (acima de 500 trabalhadores) em mais da metade dos casos. Ao mesmo tempo, devemos lembrar que estes dados referem-se a um universo menor, de apenas 122 empresas. Trata-se de um salário a mais por ano, ou de 7,8% a mais nos salários ao longo do ano, em média. Lembremo-nos, por outro lado, de que o 13º salário é aguardado com ansiedade pelos assalariados em geral e que o pagamento de PLR pode tornar-se igualmente significativo.

Uma questão da maior importância refere-se à representação dos trabalhadores nas negociações relativas à Participação nos Lucros ou Resultados. Em primeiro lugar, porque são os trabalhadores que, ao menos potencialmente, têm as melhores condições de acompanhar e compreender a situação e a realidade das empresas. Em segundo lugar, porque serão os trabalhadores de cada empresa os beneficiários diretos e imediatos da PLR. Em terceiro lugar, porque estão em posição, se assim quiserem e decidirem, de agir diretamente para aumentar esses lucros e resultados. Em quarto lugar, porque sua insatisfação, manifestada no trabalho, pode também diminuir a produtividade das empresas, e a partir desta última, atingir um ponto sensível das empresas e dos patrões: os ingressos, os lucros, os rendimentos. Numa palavra: os bolsos.

Ao tratar do assunto, à pg. 215, Tuma começa por outra ponta: a participação dos *sindicatos* nas negociações: “A tentativa de excluir os sindicatos das negociações de PLR, demonstrada pelas sucessivas modificações do artigo 2º da medida provisória que regulamenta a questão, certamente teve seus efeitos. Vimos que apenas em agosto de 1997 foi introduzida a possibilidade do sindicato a integrar a comissão de empregados que iria negociar a participação dos trabalhadores nos lucros junto às empresas. Mesmo assim, esta representação seria exercida através de um único membro”.

Assim, parece estar mais preocupada com a participação dos sindicatos – ou melhor das *diretorias* dos sindicatos – nas negociações que com a dos trabalhadores das empresas. Mesmo considerando que, pelo menos então, isto é, ao redigir sua tese, estava participando ativamente da pesquisa do Dieese sobre a PLR, parece-nos que esta seria uma postura contrária à do Novo Sindicalismo, que se afirmou lutando pela organização nos locais de trabalho, e criando, à revelia das empresas, comissões como as da Scania

Vabis, da Volkswagen e da Mercedes Benz, entre outras, que emitiram o grito inicial do “Novo Sindicalismo” em São Bernardo e em Diadema, 1978.

Aliás, a autora parece esquecer-se de uma das posições características do *Novo Sindicalismo*: a de que o sindicato são os trabalhadores organizados e não a *Diretoria do sindicato*. Certamente, os trabalhadores terão tendência eleger, para muitas comissões de negociação de PLR, companheiros experientes na luta sindical e afinados com as posições e os interesses da classe.

Acresce que uma diretoria sindical que não esteja debatendo e “agitando” a questão da PLR e procurando apoiar e subsidiar, inclusive com cursos de negociação, os delegados da “peãozada” a estas negociações está em débito com suas obrigações.

Uma diretoria sindical afinada com a base evita a “perda de espaço” em todas as atividades, principalmente nas importantes, e é impossível que dirigentes sindicais ativos atualmente desconheçam a importância, em diversas dimensões, das negociações sobre PLR. Além disso, diretorias ativas e reconhecidas não devem ter tido, em nenhum momento, dificuldades para interagir com as comissões ou os representantes dos trabalhadores nessas negociações .

Note-se, ainda, que a pesquisa na qual Tuma se baseia restringe-se a apenas dois anos, 1996 e 1997, o que torna qualquer ilação baseada em acréscimos ou decréscimos de um ano para outro extremamente frágil.

Mas Tuma apresenta uma tabela (4.12, pg. 217) que cruza o tipo de negociadores de PLR – comissão só de empregados, representação sindical ou grupo de empregados mais representantes sindicais – e os tipos de acordo resultantes – de participação nos lucros, de participação nos resultados, de participação nos lucros e nos resultados, e independentes, isto é, sem vinculação a metas de desempenho.

Tabela 2.2 – Representação dos trabalhadores nas negociações de PLR por tipos de acordo (em %). Total: 1996 e 1997

<i>Negociadores</i>		Tipos de participação				Total
		Lucros	Resultados	Lucros e resultados	Independente	
Comissão de empregados	de	9,1	58,1	18,2	14,6	100,0
Representação sindical		1,0	26,8	8,1	64,1	100,0
Empregados + representação sindical	+	1,7	61,4	3,6	33,4	100,0
Total		4,0	52,3	9,5	34,2	100,0

A autora observa que a participação dos trabalhadores das empresas nas negociações, com ou sem a presença dos sindicalistas, produz, principalmente, acordos em que o pagamento da PLR é função de metas de desempenho. Por outro lado, quando os dirigentes sindicais negociam sozinhos com a empresa, a tendência é a assinatura de acordos independentes de metas, isto é, a estabelecer um abono igual para todos.

Buscando explicações para esta indicação fornecida pela pesquisa, a autora aventa duas hipóteses: a) os sindicatos privilegiam os resultados econômicos dessas negociações em relação “a outros aspectos das relações de trabalho”, seja pela experiência sofrida durante os anos de inflação, seja porque as empresas não se mostram abertas a discutir quaisquer outras questões; b) os dirigentes sindicais assinam este tipo de acordos porque desconhecem a realidade das empresas.

Em qualquer caso, a ação dos sindicatos revelaria uma certa inadequação, senão mesmo falta de responsabilidade. Se a ação sindical não sofre inflexão alguma em duas conjunturas tão diferentes, como a inflação descontrolada e a estabilidade de preços, uma séria avaliação é urgente. E se as empresas resistem a um objetivo importante e válido dos trabalhadores, deve haver uma ação afirmativa em defesa do mesmo.

Tuma também apresenta outra explicação possível “para que 2/3 dos acordos firmados exclusivamente com os sindicatos sejam do tipo independente”: a dificuldade dos dirigentes “travarem discussões abalizadas sobre metas de trabalho”. Para nossa autora, “esta dificuldade é natural, uma vez que podem estar distantes da atividade prática há vários anos” (pg. 217). Impossível, diante disso, não se perguntar sobre a qualificação dos dirigentes para assumirem tais responsabilidades. Ou ainda: qual a

utilidade de dirigentes sindicais tão “distantes da atividade prática” que sentem dificuldades em discutir metas de trabalho?

4 – O Papel da PLR no Brasil

Pg. 223: “... à luz de experiências internacionais, destacamos os interesses que movem a adoção e difusão da PLR. (No Br) os interesses no aumento da produtividade, na redução do custo do trabalho, na flexibilização salarial e na negociação por empresa foram identificados através da análise da M. P. da PLR, da medida da desindexação salarial e das informações obtidas através do painel de acordos e convenções apresentado acima”.

Como se identificam interesses através “da análise da M.P. da PLR”? Aliás, estes interesses, principalmente os dois primeiros, são óbvios e inerentes ao capitalismo, não seria preciso fazer uma pesquisa para saber disso. está em qualquer livro de Introdução à Economia. Flexibilização salarial também é interesse permanente do patronato. Mas como é que a CLT protege os trabalhadores contra isso? Se protege alguém, são os de “carteira assinada” – já uma minoria, portanto, tendendo a serem um grupo de privilegiados no panorama trabalhista brasileiro. Quanto a ser a negociação por empresa um interesse patronal, parece ser novidade. Que provas há disso?

Levantamos as principais questões suscitadas pelo debate atual acerca do tema.

Foi apresentada a visão segundo a qual a flexibilidade salarial propiciada pela PLR (é a PLR que propicia a flexibilidade salarial ou é o sistema em que surge a PLR, o de nossas relações de trabalho sem autonomia sindical, sem organização nos locais de trabalho (sem liberdade sindical), etc, que permite essa flexibilidade?) teria impactos positivos sobre o nível de emprego. Discutiu-se (...) a possibilidade de a PLR favorecer o aumento da produtividade com o incentivo ao trabalhador (II.6.2).

A terceira questão abordou o risco de a PLR vir a substituir parcelas do salário fixo, facilitando a ocorrência de perdas futuras (temos agora a análise de risco na sociologia do trabalho! E os dados empíricos? Ou, pelo menos, os raciocínios fundamentados?).

A PLR como incentivo ao desempenho dos trabalhadores

No tópico II.6.2 colocamos a questão: “*A PLR aumenta a produtividade do trabalhador?*” Concluímos que a PLR pode ser eficaz se (houver) verdadeiro interesse da empresa em utilizá-la como uma ferramenta para o gerenciamento de recursos humanos. Na medida em que outros interesses sejam mais fortes, como a flexibilização salarial e a redução das obrigações trabalhistas, o lado da motivação do empregado tenderá a ser mal explorado”.

“...são fundamentais alguns requisitos para que a PLR seja motivadora: fixação de metas factíveis; discussão das rotinas de trabalho para o alcance das metas; estabelecimento de compromissos da empresa (metas de contrapartida); indicadores e critérios de aferição facilmente compreensíveis; acompanhamento periódico; transparência das informações”.

“A satisfação deste conjunto de condições é muito difícil de ser obtida, (...) pela dificuldade que têm os trabalhadores e suas representações de exercer uma participação efetiva no estabelecimento das metas e dos novos procedimentos de trabalho. Conseqüentemente, os potenciais efeitos positivos da PLR não são plenamente aproveitados”. Tuma revela cada vez mais claramente que vê como normal o estabelecimento de metas, etc., desde o princípio, e não a simples exigência de apresentação dos balanços da empresa do ano anterior à primeira negociação para marcar o início do processo de aplicação da lei da PLR.

As restrições e dificuldades levantadas pela autora são surpreendentes pela sua pouca relevância. Não explica porque os trabalhadores *e suas representações* têm tantas dificuldades. Mas o que se deveria questionar é justamente o estabelecimento de metas, em vez de discutir em cima do balanço da empresa, tão detalhado quanto possível, e exigir, inclusive que a clareza, a transparência e a confiabilidade do mesmo aumente a cada ano.

“Nosso objetivo ... não foi verificar os impactos da PLR sobre a produtividade. Tendo como fonte primária os acordos de PLR, buscamos informações que dessem uma

indicação do uso desta modalidade de remuneração como incentivo à melhora do desempenho do trabalhador” (pg. 225). Não deixa de ser surpreendente que a técnica do Dieese pareça sugerir que a melhora de desempenho do trabalhador não tem nada a ver com produtividade.

“Uma primeira investigação foi verificar se os acordos previam programas de metas. Vimos que 35% do total de 970 acordos estabeleciam um valor como abono sem nenhum compromisso por parte dos trabalhadores. Nestes casos, outros interesses estariam motivando o pagamento do abono” (pg. 225). Embora registre na frase seguinte que, de 1996 para 1997, o número de acordos com metas passou de 53,9% a 74,3%, um salto de metade para três quartos do total, Tuma, ao mesmo tempo, exime-se de identificar que outros interesses estariam em jogo. Ora, qual pode ser o interesse de um empresário que, num programa de PLR, oferece um abono sem nenhum compromisso? Ou melhor, ele pode estar interessado em abrir os dados da empresa e negociar francamente com os seus funcionários?

PLR como instrumento de flexibilização da remuneração e redutor de obrigações trabalhistas

Tuma entra, aqui, no que parece constituir o cerne de sua tese: a PLR seria um instrumento para flexibilizar a remuneração dos trabalhadores e para reduzir as obrigações trabalhistas. Começa por uma afirmação forte: “Através da medida provisória que regulamenta a PLR também foi regulamentada a flexibilização salarial no Brasil” (228). Para justificar esta frase, continua no mesmo parágrafo: “Num contexto de inflação baixa e desindexação dos salários, em que o Estado deixa de arbitrar os reajustes salariais, a flexibilidade é institucionalizada com a possibilidade que se cria de remunerar o trabalho com abonos, livres de incorporação ao salário e de toda sorte de obrigações trabalhistas” (Ibidem). Estamos no terreno do virtual: uma possibilidade – a de remunerar o trabalho com abonos – cria a flexibilidade institucionalizada.

“A flexibilidade da remuneração e a isenção de encargos trabalhistas são interesses atendidos pela PLR que favorecem o controle do custo do trabalho. (...) Ademais, a remuneração variável permite redução em qualquer momento, em função

das necessidades das empresas. A isenção de encargos sociais sobre a PLR também é favorável ao controle de custos, podendo até levar à redução do custo do trabalho, no caso de a PLR vir a substituir parcelas do salário fixo.” (Ibidem)

Parece que nossa autora parte do princípio de que a PLR não deveria variar conforme o ano – isto seria “flexibilizar o o custo do trabalho” – e deveria ser taxada, o que desestimularia as empresas a a dotá-la.

Acresce que a remuneração não “permite redução a qualquer momento, mas fica estabelecida em acordo ou contrato, cujo cumprimento pode ser forçado legalmente. E como pode substituir “parcelas” do salário fixo? O salário fixo tem “parcelas”? Temos a impressão de que o discurso de Tuma vai adquirindo, à medida em que se desenvolve, um viés ideológico pronunciado, embora não seja muito fácil atingir uma visão mais geral dessa ideologia.

Parece-nos que o que se está mostrando é como é importante não confundir – nem deixar confundir - salários com PLR, e essa discussão é que deveria estar sendo feita, mas não o é. Por que?

Ao mesmo tempo, não deixa de ser interessante a idéia de que “a falta de garantias legais de representação sindical por local de trabalho inibe esta possibilidade, distanciando os sindicatos das suas bases e dos seus problemas cotidianos” (Ibidem).

CONCLUSÕES

Em busca de um marco teórico que nos permita situar o debate sobre a participação de trabalhadores em lucros e resultados de empresas, num marco teórico mais geral, ao nível do “modo de produção”, fomos consultar a obra de Cornelius Castoriadis, em particular “A Experiência do Movimento Operário” (1985). Isto porque nos parece que a PLR, como qualquer negociação em que os trabalhadores se qualifiquem para conhecer os dados econômicos das empresas tende a remeter à questão da gestão das empresas e da atitude daqueles quanto a ela.

O autor afirma que a divisão do trabalho levada ao paroxismo exacerba os conflitos cotidianos nas empresas.

“ Disso resultam os projetos e as tentativas de ‘enriquecimento das tarefas’, de autonomia das equipes de trabalho, etc. (...) Mas duas coisas são certas: por um lado, que um processo deste tipo, uma vez desencadeado, poderia muito bem adquirir uma dinâmica própria, quenão é seguro que possa ser controlada pelos dirigentes atuais das empresas e do Estado. Por outro lado, que a organização atual da sociedade coloca a tais tentativas limites bastante precisos; elas não poderiam (...) por em questão o poder na sociedade, sem cuja mudança qualquer alteração no interior da empresa pode ter apenas uma significação bastante limitada” (pgs. 248/9)”

Castoriadis alerta para as tentativas de integração dos trabalhadores ao sistema estabelecido, freqüentemente tentadas pelas empresas e opina no sentido de que a única forma de evitar essa integração seja trazer a baila o aspecto da *hierarquia*, “tanto do poder e do comando como da hierarquia econômica, dos salários e das rendas” (Ib.)

Esta seria a segunda contradição, ou o segundo momento da contradição: a hierarquia do poder político e econômico. Castoriadis afirma que uma crítica radical da hierarquia é fundamental. Quanto a nós, pensamos que, se a luta pela PLR não incorporar isto, ficará difícil avançar na organização dos trabalhadores, nas empresas ou fora delas. Julgamos, ainda, que, embora a PLR, pela sua forma, não tenha, aparentemente, nenhum objetivo autogestionário, é inegável que a abertura dos livros e das contas, dos dados relativos a salários do trabalhadores, por um lado, e às rendas ou retiradas dos capitalistas e de seus gerentes, por outro, tenderia a revelar realidades difíceis de explicar ou justificar.

Vimos que, no Brasil, as características das relações de trabalho, que poderiam ser resumidas em opacidade das empresas, principalmente do ponto de vista dos trabalhadores; inexistência de organizações dos trabalhadores nos locais de trabalho; ausência de negociações entre os trabalhadores e as empresas ou unidades produtivas, e concentração de renda – representam pontos críticos do Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho, e eventuais modificações que as afetassem abririam novas perspectivas para tais relações entre nós.

Chamamos de *opacidade* o caráter de “caixa preta” que a maioria das empresas apresenta, não só para os trabalhadores, mas, muitas vezes, até para seus acionistas e para o governo, principalmente para o fisco. Está ligada a uma tradição autoritária que se manifesta em várias dimensões da vida brasileira, mas que, nas empresas, talvez seja mais acentuada, eis que, nestas, o poder patronal, herdeiro da autoridade dos latifundiários, sempre encontrou escassa resistência em trabalhadores descendentes, socialmente, dos escravos e, quando livres, desprovidos, como vimos, do direito de organização nos locais de trabalho. O caráter ditatorial do Estado brasileiro, na maior parte de nossa existência, age no mesmo sentido.

A inexistência de organizações de trabalhadores nos locais de trabalho é resultado da estrutura sindical imposta pela C.L.T, da resistência patronal em aceitar esse tipo de organização e, ainda, da pouca tradição dos trabalhadores neste aspecto, ligada às duas primeiras.

A ausência de negociações nas empresas, ou a sua incidência rarefeita, é conseqüência das duas primeiras: se as empresas guardam suas informações a sete chaves, se os trabalhadores não conseguem organizar-se no interior das mesmas, mal poderiam surgir verdadeiras negociações entre partes tão distantes, antagônicas e dotadas de poderes tão diferenciados.

Finalmente, a *concentração de renda* tem como um de seus fatores, para nos limitarmos ao universo das relações “modernas” de trabalho, a quase impossibilidade de que os assalariados obtenham majorações salariais superiores às perdas causadas pela

inflação e aos ganhos de produtividade. Ora, é sómente nesta hipótese que se configurariam *umentos reais de salários*.

A rigor, a negociação da PLR deveria partir daí. Vejamos como. Em primeiro lugar, as negociações de PLR deveriam ser planejadas e negociadas para depois da data-base, aquele mês do ano que a legislação (sempre ela) definiu para aquela categoria determinada. Esta negociação seria normal, isto é, discutiria reajustes, condições de trabalho, aumento real, etc. Num segundo momento, de preferência no mês seguinte ao da publicação do balanço da empresa, quando se fizer a publicação, ou àquele em que o balanço for terminado pela Contabilidade, haveria a negociação da PLR.

Castoriadis (op.cit., pg. 115, nota 22): anota: “*Veremos que a divergência entre a organização espontânea dos operários e a organização oficial da fábrica é (...) a expressão condensada de todos os conflitos e de todas as contradições da empresa capitalista*”.. Pensamos que os estudos sobre a PLR devem colocar-se deste ponto de vista: a PLR tende a trazer à baila aspectos fundamentais da organização da produção e dos papéis na mesma do trabalho e do capital, e das maneiras pelas quais se poderia tentar escondê-los ou minimizá-los, e o papel dos atores no conflito, sua superação ou negação.

Para este autor, os operários tendem a se regulamentarem por si mesmos, tanto quanto possível, principalmente quanto ao ritmo de trabalho. Esta tendência, aos olhos da direção, isto é, do capital e seus representantes, surge como “restrição do rendimento” ou “da produção” (pg. 138). Procura, então, impor o “salário por rendimento” ou “por peças”. Isto sugere, a nosso ver, uma observação: a resposta econômica não é mais adiantada de que pode lançar mão o proletariado, mas sim a política, e, se pensarmos em política, as estratégias e as táticas a elaborar tornam-se mais complexas. Neste plano de discussão, a PLR pode ser discutida como uma forma de obter dados sobre as empresas, de aumentar os rendimentos, de avançar na direção da cogestão e, finalmente da gestão.

Analisando, coerentemente, o caráter contraditório do proletariado (pg. 157) – se tudo o que existe encerra contradições em si mesmo, o mesmo vale para a classe trabalhadora – Castoriadis afirma que os operários “se tornam, ou, mais exatamente, se fazem socialistas no curso e em função de sua luta contra o capitalismo”. (...) “O

proletariado não é estranho ao capitalismo, nasce na sociedade capitalista, encontra-se nela, dela participa, faz com ela funcione” (Ib.).

Estes trechos mostram o interesse em colocar a discussão sobre a PLR e seus efeitos econômicos, políticos e sociais, também neste contexto mais amplo, de “modo de produção”, ou, ao menos, situá-la nele e explorar suas possibilidades em função dele. Num segundo momento, de menor abstração, travar esta discussão em função da formação social brasileira: sua classe dominante, seu Estado, etc. E, num terceiro momento, na atual conjuntura socio-econômica-política.

Atualmente, a “síntese neoliberal” combina uma forte intervenção do Estado para “desregular” a sociedade e as relações de trabalho (as negociações, os sindicatos, as leis trabalhistas e sociais) e concentrar poder num órgão estatal – o Banco Central (o “Fed”, nos EUA), que deve fazer da política monetária a única política econômica do Estado, e . Mas que se torna suficiente, pois se dá a financeirização dos circuitos de acumulação capitalista. Se todas as formas do capital financeiro e especulativo,

À medida que as negociações sobre o tema se expandam, que as contradições da maneira ainda muito manipulatória em que tais negociações parecem estar sendo realizadas provoquem as primeiras reações organizadas dos trabalhadores, tais questões provavelmente chamarão mais atenção e receberão estudos mais profundos.

Mas isto é um prognóstico, ou uma esperança, que já surgiu, cresceu e definhou muitas vezes na história dos dois últimos séculos. O radicalismo com que as políticas “neo-liberais” estão assolando o planeta, o renascimento de um imperialismo agressivo militar e economicamente em plano global, não autorizam otimismo ingênuos.

As organizações sindicais e políticas de trabalhadores, ou de setores sociais críticos às consequências alarmantes da maré neoliberal, provavelmente serão levados a se pronunciarem e, mais que isso, a se colocarem com clareza. A Central Única dos Trabalhadores e o Partido dos Trabalhadores, no caso brasileiro, seriam exemplos de degenerescência burocrática e de cooptação pelas classes dominantes? Eis uma questão cuja resposta não só escapa ao âmbito deste estudo, como às nossas possibilidades de desenvolvimento aqui. Mas sua colocação nos parece constituir uma necessidade

quando se fazem análises envolvendo lutas sociais, econômicas e políticas neste limiar do século XXI.

Pois “Só há crise na medida em que há revolta dos homens contra as regras estabelecidas. Essa revolta (...) começa como revolta contra as condições concretas da produção; portanto, é nesse nível que é preciso buscar, ao mesmo tempo, a origem e o modelo da crise geral do sistema” (Castoriadis, op. cit., pg. 100).

Considerando tudo o que foi lido, discutido e refletido, parece que se pode pensar o seguinte sobre a PLR e as relações de trabalho no Brasil:

A instituição da PLR encerra um potencial transformador das relações de trabalho em função dos seguintes fatores: a) *permitir* - mas não impor, o que só poderia ser inócuo – negociações nas empresas, o que já seria significativo num país onde o sistema de relações de trabalho não contempla o direito de organização nos locais de trabalho; b) colocar em discussão os *lucros e os resultados das empresas*, tradicionalmente uma indevassável “caixa-preta”; c) eventualmente, aumentar os rendimentos dos trabalhadores nas empresas onde as negociações de PLR ocorrem, contribuindo potencialmente para melhorar a distribuição de renda no país, o aumento do mercado interno, etc. Notemos que, nas condições brasileiras, não é impossível que se manifeste um efeito de transferência de renda no interior do própria classe trabalhadora – as empresas mais prósperas, situadas no mercado formal de trabalho, distribuiriam inclusive a PLR, enquanto a grande massa de pequenas e médias, com graus diferentes de informalidade, afastadas muitas vezes até mesmo da ação dos sindicatos, sequer tomariam conhecimento desse dispositivo.

Por outro lado, a efetivação desse potencial transformador está condicionada a vários fatores, internos e externos ao Movimento Sindical. Entre os primeiros, será necessário que os sindicatos participem ativamente das negociações por empresa, mas sem tolher a autonomia das comissões de negociação eleitas pelos trabalhadores de cada uma delas. O papel do sindicato seria muito positivo se procurasse focar a negociação na apresentação de balanços e outras informações das empresas, no sentido de precisar e quantificar adequadamente os lucros e os resultados, fornecer elementos objetivos às comissões de negociação.

No entanto, esta participação dos sindicatos ainda não se generalizou: pesquisa realizada pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT, citada por Martins & Rodrigues (2000:177/178),

(...) verificou que apenas 25% dos acordos de PLR tiveram participação direta dos sindicatos, que 35% deles resultaram de negociação das empresas com comissões de trabalhadores eleitos democraticamente e que em 40% , as empresas estabeleceram os valores e metas sem negociação com os funcionários e os sindicatos.

Seria necessário que o movimento sindical também se questionasse sobre o caráter dos lucros e dos resultados para que se posicionasse melhor nas negociações e nas relações com a base, orientando-as a respeito disso.

A PLR é uma forma de distribuir o mais-valor. Em que medida isso interessa aos empresários?

Somente na medida em que os trabalhadores, ao produzirem esse novo excedente de valor, mesmo sendo aquinhoados com parte do mesmo, tornem a produzir um novo mais valor para a empresa, que aumente a taxa média de mais-valor.

Para que a mesma força de trabalho, aplicada aos mesmos elementos de capital constante e variável (máquinas e ferramentas, energia e matéria-prima) produza um novo “plus” de mais valor que aumente não só o lucro, como a taxa de lucro, certas condições devem ser observadas entre as quais adquirem relevância o ritmo de trabalho e a produtividade, inclusive com redução dos desperdícios.

Ora, eis-nos aqui, mais uma vez, diante do aumento da taxa de mais-valor, ou de exploração do trabalho.

Por outro lado, resultados como o aumento da produtividade podem sempre sugerir aos empresários a possibilidade/necessidade de dispensar alguns trabalhadores, reduzindo a sua folha salarial.

Os benefícios possíveis da PLR para os trabalhadores. A instituição da PLR significa que as empresas passam a “pagar” uma nova parcela do mais-valor aos

trabalhadores, desde que estes aumentem este mais-valor em relação ao nível do ano anterior, medido em relação a níveis anteriores de indicadores estabelecidos.

O Movimento Sindical tem, aí, uma oportunidade única para esclarecer os trabalhadores sobre estes temas e questões.

No entanto, o que me parece importante é aproveitar a possibilidade de utilizar este debate, esta negociação, para criar organização dos trabalhadores nas empresas – e voltadas a esta questão tão crucial: a dimensão e o carácter dos lucros e resultados, etc.

Os empresários, provavelmente, reagirão tanto à organização dos trabalhadores como à explicação do carácter do que é “distribuído” (mais valor).

Para poder obter mais transparência e mais força nas negociações, é preciso estar organizado, e isso deve ser assumido.

Mas o Movimento Sindical brasileiro não tem um discurso claro sobre o assunto - o carácter dos lucros e resultados - o que é confirmado através do livro de Tuma, por exemplo, ou pelos próprios trabalhos de Zylberstajn, nem sobre a importância da organização nos locais de trabalho. Ou melhor, talvez até tenha noção dessa importância e, por isso mesmo, prefira que essa organização não exista.

Se a análise de Tuma é o que parece mais próximo a uma posição dos técnicos do Movimento Sindical sobre o assunto, e se Zylberstajn representa uma ótica “ganha-ganha” que passa por cima de uma discussão sobre o carácter real dos Lucros e Resultados, parece que a situação não tende a mudar no futuro visível.

Ao mesmo tempo, Rodrigues, através de uma detalhada, profunda e abrangente análise da estratégia da CUT, setor mais organizado e combativo do Movimento Sindical Brasileiro, mostra como e porque o movimento organizado dos trabalhadores no Brasil não tende a encarar o conflito nos termos que a análise anterior sugere. Assim, será necessário que, com o tempo, as questões tornem-se mais agudas e claras. Depende, em parte, da marcha da economia, mas o governo Lula parece conformado à

estagflação do neoliberalismo, que tenderá a manter os trabalhadores pressionados pelo desemprego e pelos baixos salários.

Um cenário alternativo teria como elementos uma retomada do crescimento e do nível de emprego, uma retomada de atitudes mais combativas pelos trabalhadores, compreendendo as negociações de PLR como criação de organizações nas empresas capazes de relacionar produtividade a melhores condições de trabalho, salários dignos, proteção contra demissões arbitrárias e freqüentes, por exemplo.

Sendo a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas algo inscrito na Constituição há tanto tempo, caberia perguntarmos: porque esta regulamentação surgiu nesse momento?

Pensamos que a resposta deve estar ligada, em certa medida, aos seguintes fatores: a) não se poderia pensar em Participação em Lucros e Resultados no longo período em que o país conviveu com taxas quase inacreditáveis de inflação; b) por essa, mas também por outras razões, mais políticas, os empresários teriam reagido mal, eis que além da inflação, estavam às voltas com um movimento sindical organizado e combativo que procurava defender-se o melhor possível das perdas de salário real causadas pela inflação; c) no período dos governos “populistas” em que havia mais liberdade, ao menos aparentemente, para os sindicatos, não havia condições de relacionamento político entre as partes que permitissem este tipo de negociação com um mínimo de confiança; e menos ainda durante a ditadura.

A síntese neoliberal combina uma forte intervenção do Estado para ‘desregular’ a sociedade e as relações de trabalho (as negociações, os sindicatos, as leis trabalhistas e sociais) e concentrar poder num órgão estatal – o Banco Central (o “Fed” nos EUA), que deve fazer da política monetária a única política econômica do Estado. Mas que se torna suficiente, pois se dá a financeirização dos circuitos de acumulação capitalista. Se a política monetária é a única política do Estado e restringe-se a assegurar a liberdade de tôdas as formas do capital, principalmente a do capital financeiro e especulativo, os demais setores só podem “sobreviver” acumulando num ambiente fortemente liberado de restrições socialistas ou keynesianas.

Crise de “supermaturação” porque, no socialismo real, se teria “passado do ponto” de transformar a centralização – talvez justificável nos duros anos iniciais – em distribuição econômica e *democratização política*. E no mundo keynesiano, porque a preocupação com a “demanda efetiva”, que supõe uma distribuição da renda minimamente democrática entre as diferentes classes sociais também se chocava, por suas implicações sociais e políticas (negociações, distribuição de renda, etc.) com as novas restrições e determinações do capital financeiro e especulativo.

A argumentação de Castoriadis mostra que a idéia de que uma autogestão efetiva e verdadeira poderia coexistir com a estrutura atual de poder é uma contradição em termos

Ora, uma verdadeira, democrática e transparente negociação de PLR tenderia a levar, inexoravelmente, a este tipo de discussão. Dos lucros e resultados aos mecanismos de sua formação e aumento ou diminuição. Destes, ao caráter da propriedade privada dos meios de produção, etc.; desta, à autogestão em todos os planos: social, econômico, político, filosófico e moral.

Uma crítica radical da hierarquia é fundamental. Se a luta pela PLR não incorporar isto, ficará difícil avançar na organização.

A resposta econômica não é a mais adiantada do proletariado, mas sim a política; e se pensamos em política, as estratégias e táticas tornam-se mais complexas. Neste plano de discussão, a PLR pode ser discutida como uma forma de obter dados sobre as empresas, de aumentar os rendimentos, de avançar na direção da cogestão e finalmente, da gestão.

BIBLIOGRAFIA

Cardoso, Adalberto Moreira. Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou? – Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999.

Central Única dos Trabalhadores. Contrato Coletivo de Trabalho. Caderno 1. – São Paulo: Departamento de Imprensa do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. – São Paulo. Departamento de Imprensa do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 1992.

Dunlop, John T.. Industrial Relations Systems, Holrt, 1958.

Marx, Karl. Adresse Inaugurale et Statuts de l' Association Internationale des Travailleurs. Bibliothèque de la Pléiade. Éditions Gallimard, 1965.

Rodrigues, José Albertino. Sindicatos e desenvolvimento. São Paulo, Símbolo, 1977.

Rodrigues, Iram Jácome. Sindicalismo e Política – a trajetória da CUT. São Paulo, Scritta, 1997 – (Pensieri).

Silva, Antonio Álvares da. *Marcos legais do corporativismo no Brasil*, in: **O mundo do trabalho. Crise e mudança no final do século**. Cesit, editora Página Aberta. São Paulo, 1994.

Simmel, George. A Sociologia. Editora Siglo XXI. México, 1988, v. I.

Thompson, E. P.. The Making of the British Working Class, New York, U.S.A., 1966.

Troyano, Annez Andrauss. Estado e sindicalismo. São Paulo: Símbolo, 1978.

Tuma, Fábica. Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas: incentivo à eficiência ou substituição dos salários?. – São Paulo: LTr, 1999.

Zylberstajn, Hélio, *The Brazilian Case: Performance Pay as Worker's Right*, in Paying for Performance: an International Comparison/ ed. Michelle Brown & John S. Heywood. M. E. Sharpe, Inc. N.Y., 2.002.

_____, *Participação dos empregados nos lucros ou nos resultados das empresas – um baçanço da negociação 1995-2.002*, in Mercado de Trabalho no Brasil: padrões de comportamento e transformações institucionais. Orgs.: José Paulo Zaetano Chahad, Paulo Picchetti. São Paulo, LTr, 2.003, pgs. 401-447..

_____, *A PLR e o mercado de capitais: desenhando a poupança participativa*. Ibid., pgs. 449-487.

