



1290005327

TCC/UNICAMP
Si38e
IE

Douglas - Distribuição

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

Instituto de Economia

Monografia

CEDOC - IE - UNICAMP

A EVOLUÇÃO DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU
RESULTADOS (PLR) NA COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO
DO TRABALHO

Patricia Tavares da Silva
Orientador: José Dari Krein

Krein, José Dari

2º Semestre de 2010

AGRADECIMENTOS

A presente monografia foi feita com a colaboração de muitas pessoas, que tiveram papéis diferentes, mas igualmente importantes. Meus primeiros agradecimentos ao Professor José Dari Krein, meu orientador, que muito ajudou e incentivou a construção dessa monografia, além de ter sido muito paciente e dedicado. À Professora Rosangela, que também muito pacientemente me acompanhou durante toda a graduação. Ao amigo Franco, que muito me ajudou, fazendo críticas construtivas e me acompanhando, principalmente, na reta final de conclusão da monografia.

Agradeço também à minha família, principalmente, meu pai, Sidney; minha mãe, Ana Maria e meu irmão, Rodrigo, que compartilharam minhas angústias e minhas alegrias. Sou muito feliz por tê-los do meu lado em todos os momentos. Ao meu grande companheiro, Bruno, que também sempre esteve ao meu lado, especialmente nos momentos mais difíceis.

Por fim, agradecer todos os que, de uma forma ou de outra, estiveram presentes no meu longo caminho trilhado durante a graduação e que contribuíram com neste trabalho.

Muito obrigada!

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	5
CAPÍTULO I – AS MUDANÇAS NA ECONOMIA E A EXIGÊNCIA DE UM PADRÃO FLEXÍVEL DE TRABALHO	8
1.1 - CONTEXTO DO SURGIMENTO DA PLR.....	8
1.2 - A PLR NO CONTEXTO DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	11
1.3 - PLR NO CONTEXTO DE CRESCIMENTO ECONÔMICO.....	13
CAPÍTULO II – A PLR NO DEBATE SOBRE AS TENDÊNCIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	17
CAPÍTULO III – OS DADOS DO SETOR ENERGÉTICO E BANCÁRIO	27
3.1 - OS DADOS DO SETOR ENERGÉTICO	28
3.2 - OS DADOS DO SETOR BANCÁRIO	34
3.3 - COMPARAÇÃO ENTRE OS SETORES ENERGÉTICO E BANCÁRIO.....	38
CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43

INTRODUÇÃO

O programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) é uma das formas mais importantes de remuneração variável e representou uma fração crescente na composição da remuneração do trabalho desde sua implementação em 1994, no caso brasileiro, vinculado ao plano de estabilização dos preços e controle da inflação (Plano Real), inserido no processo de globalização da economia mundial.

A presente monografia fará uma análise sobre o programa de PLR no período de 2005 a 2009, período caracterizado por uma retomada do crescimento econômico, o que, em tese, de acordo com a literatura a respeito do tema, cria condições para aumentar o poder de barganha dos sindicatos e dos trabalhadores nas negociações com a empresa. É um contexto muito distinto de quando o programa foi introduzido na década de 1990, em que o Brasil apresentava baixo dinamismo econômico e estava buscando a estabilidade da moeda.

A PLR aparece no contexto em que o país opta pela inserção na globalização econômica mundial, de maior abertura comercial e financeira, em que há uma maior exposição das empresas à concorrência internacional. A inserção vem acompanhada pelo baixo dinamismo econômico e pela adoção de políticas de viés liberalizante, inclusive na área do trabalho. Assim, a PLR aparece em um contexto de implementação de uma política de estabilização da moeda nos marcos do “Consenso de Washington” e da opção de flexibilização das relações de trabalho como alternativa para enfrentar os problemas do mercado de trabalho, especialmente o crescente desemprego.

O objetivo, então, é identificar se o padrão de remuneração variável apresentada no contexto dos anos 1990 – quando a PLR cresce em importância na composição da remuneração, com crescimento da fração variável da remuneração em relação à fração fixa – irá se manter no momento em que há a retomada do crescimento econômico e uma certa reestruturação do mercado de trabalho, permitindo melhorias na negociação coletiva e salarial para os trabalhadores, principalmente no período de 2003 a 2005.

A PLR é um programa que apresenta coerência com duas tendências que surgiram nos anos 1990 expostas acima. A primeira refere-se ao maior grau de abertura econômica, aumento da competitividade, busca de maior produtividade e lucratividade das empresas evidenciando a face da remuneração variável de ajustamento às exigências dessa lógica a partir do ponto de vista da diminuição de custos, principalmente os fixos. A segunda diz respeito ao ajustamento das remunerações de acordo com a dinâmica econômica das empresas e da economia como um todo.

Neste sentido, a PLR ganhou importância por terem aderido ao programa tanto os empregadores, quanto os sindicatos e trabalhadores. Para os empregadores, significou uma forma de remuneração do trabalho com custos reduzidos, uma vez que tem caráter de “bônus” e não salários, o seu valor não tem incidência de encargos sociais¹ nem benefícios previstos pela legislação trabalhista brasileira, que só incidem sobre a parte fixa da remuneração, os salários. Além disso, o estímulo financeiro também reflete sobre outra fonte de arrecadação, o imposto de renda de pessoa jurídica, pois a PLR é descontada do lucro operacional, sobre o qual incide o imposto de renda pago pelas empresas, reduzindo ainda mais os custos dos empregadores.

Os sindicatos, por sua vez, passaram a defender a PLR como pauta de negociação coletiva. No momento em que há um contexto desfavorável para as organizações sindicais, como o da década de 1990, ocorre uma maior fragilização dessas entidades e seu poder de pressão diminui. Por isso a PLR passou a configurar como um ganho possível para os sindicatos e passa a ser apresentada como um conquista para este manter a sua representatividade no momento em que as negociações salariais são extremamente difíceis.

Além disso, a forma como é feito o pagamento dessa remuneração se torna muito atrativa para os trabalhadores, ainda que sob uma perspectiva curtoprazista. Geralmente, ela é paga em duas parcelas semestrais, significando um montante muitas vezes superior ao dos salários, chegando, em alguns casos, significar cerca de dez vezes o salário do trabalhador. Embora, a PLR tenha reflexos diretos e indiretos no ambiente de trabalho, dado a sua vinculação a metas², o que estimula menor cooperação, maior autofiscalização e concorrência entre os trabalhadores, nos anos 90, importantes mobilizações de greve dos trabalhadores tiveram como uma das principais razões a negociação do programa.

A presente monografia discute se a mesma tendência que ocorreu em um contexto diferente do período recente – de 2005 a 2009, isto é, de crescimento econômico, maior estruturação do mercado de trabalho e recomposição salarial com alguns setores mais dinâmicos conseguindo aumento real do salário –, se mantém no sentido de ganho de importância na composição das remunerações. Após uma primeira aproximação, a hipótese levantada é a de que a tendência de avanço da remuneração variável se mantém, continuando importante na composição da remuneração do trabalho.

Para fazer a discussão, a monografia está dividida em três capítulos. O primeiro trata o contexto

¹ Tal fato pode afetar as contas públicas reduzindo a arrecadação e agravando o problema de financiamento das políticas previdenciárias e de seguridade social.

² Geralmente, as metas vinculadas a este programa têm caráter coletivo, entretanto, em alguns setores – notadamente o setor bancário –, apresentam metas individuais. (Sindicato dos Bancários de São Paulo)

dos anos 1990, de surgimento da PLR com o caráter de incentivo financeiro, além da caracterização do período mais recente, de crescimento econômico e implicações dela na organização dos trabalhadores e nas negociações coletivas. No segundo capítulo é feita uma conceituação acerca dos termos do debate, as formas de PLR, de remuneração variável, de flexibilização do trabalho quanto ao uso, tempo e remuneração dele, e também do marco regulatório das relações de trabalho e seus espaços normativos. O terceiro capítulo trata de uma análise empírica em dois setores dinâmicos da economia brasileira para observação de dados que visem provar a hipótese levantada.

Os setores que serão analisados no terceiro capítulo são o setor energético e o setor bancário. A captação dos dados se fez de forma bastante distinta em cada uma dos setores. No caso do setor energético os dados foram captados através da divulgação em *sites* oficiais das próprias empresas, da BM&F bovespa (bolsa de valores) e da CVM (Comissão de Valores Mobiliários), sendo que as duas últimas correspondem a instituições reconhecidas de divulgação oficial dos demonstrativos financeiros das empresas que apresentam capital aberto no mercado financeiro. O critério de escolha das empresas desse setor foi o de apresentar dados do Balanço Social, ou seguindo uma metodologia aproximada, em que oferecessem informações do Programa de Participação nos Lucros e Resultados, Folha bruta de Pagamentos, Receita Líquida e Lucro Líquido para os anos de 2005 a 2009. Com esses dados foram feitas relações que permitem observar qual a evolução do pagamento de PLR com relação aos outros dois índices – Receita Líquida e Lucro Líquido, possibilitando identificar algumas questões importantes ao que se refere à distribuição entre capital e trabalho da riqueza produzida no contexto de crescimento da economia.

Do setor bancário, os dados foram captados junto ao Sindicato dos Bancários de São Paulo, que segue a metodologia do DIEESE. A forma como os dados são construídos pelo sindicato possibilita o acompanhamento do pagamento da PLR pelas instituições financeiras de acordo com a negociação coletiva que ocorre anualmente. Por isso os dados apresentam algumas diferenças com relação aos do setor energético, principalmente ao que se refere à folha de pagamentos. Para este setor o dado observado corresponde a um valor de salário médio, o que deixa implícito as dispersões entre os menores e os maiores salários, porém o prejuízo da análise é minimizado por ter seu foco voltado para a observação da evolução das taxas de crescimento dos salários e da remuneração variável.

CAPÍTULO I

AS MUDANÇAS NA ECONOMIA E A EXIGÊNCIA DE UM PADRÃO FLEXÍVEL DE TRABALHO

Este primeiro capítulo irá contextualizar as mudanças ocorridas a partir de meados da década de 1990 com a finalidade de compreender o significado da introdução do programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR). O programa apresenta coerência com o reordenamento econômico e político mundial construção a partir dos anos 1980, como resposta crise dos anos 1970. O Brasil fez a opção de inserir-se na chamada globalização financeira a partir dos anos 90, incorporando os pressupostos dessa ordem e a partir dela elabora o Plano Real, que estabilizou a economia e estabelece as condições para a introdução e propagação da PLR. Além disso, o avanço da remuneração variável esteve localizado no marco do debate sobre a reforma trabalhistas, que busca estabelecer um padrão de regulação do trabalho coerente com a ordem econômica e política, sob a hegemonia do neoliberalismo. Portanto, um componente concreto do plano de estabilização da moeda e também parte da tendência hegemônica de flexibilização das relações de trabalho.

“A flexibilização aparece como "resposta" a um ambiente em que tende a se intensificar a concorrência intercapitalista, num contexto de instabilidade e baixo dinamismo do produto, crescente importância do capital financeiro (financeirização), prevalência de políticas econômicas restritivas voltadas ao controle da inflação e elevação do desemprego. Nesse sentido, ela poderia proporcionar “graus adicionais de liberdade às empresas para ajustarem o volume do pessoal empregado às flutuações da demanda por seus produtos.” (KREIN, 2007).

1.1. CONTEXTO DO SURGIMENTO DA PLR

O contexto de surgimento da PLR como instrumento importante para a relação capital-trabalho é coincidente com mudanças mais gerais da ordem econômica e política em âmbito internacional, a globalização financeira. Para o Brasil se deu na década de 1990, atrasado em relação aos países de centrais – europeus e Estados Unidos –, que iniciaram o processo de flexibilização das relações de trabalho nos anos 1980, como resposta à crise dos anos 1970.

Essas mudanças baseavam-se em um conjunto de medidas desencadeadas de forma a serem

seguidas como receituário para o ingresso dos países emergentes³ no processo de globalização. Isso incluía ajustes fiscais restritivos e equilíbrio das contas externas – de forma a manter o ambiente macroeconômico estável –, combinados à abertura dos mercados comercial e financeiro, para que os fluxos de capitais, tanto em forma de Investimento Direto Externo (IDE), quanto na sua forma financeirizada e especulativa, fossem atraídos para esses países, possibilitando assim a livre circulação de capitais e mercadorias; a livre concorrência entre os países gerida pelo próprio mercado. Em contrapartida, exigia a desregulamentação do mercado de trabalho para que as medidas necessárias de ajustamento para a inserção das empresas na lógica da livre concorrência pudessem ser feitas. Além disso, a economia internacional da última década do século XX apresentava um momento do ciclo de acumulação de capital caracterizado pela abundância de liquidez nos países centrais, que buscavam investimentos em ativos de alta rentabilidade.

Então, tanto pelos fatores internos quanto pelos externos, havia uma propensão dos países centrais a direcionar esse capital para os países emergentes, desde que suas taxas de retorno fossem compensatórias aos riscos, considerados maiores por se tratarem de economias menos desenvolvidas.

O capital entrante carregou junto dele benefícios econômicos, como o equilíbrio da conta corrente do balanço de pagamentos, aumento das reservas internacionais e apreciação da moeda nacional, contribuindo para diminuição da inflação e dos preços relativos dos bens e serviços nesse período.

Por outro lado, sua entrada voltou a ampliar a dívida externa devido, principalmente, à necessidade de importação de máquinas e equipamentos para ampliação do setor produtivo. Essa lógica subordina o capital produtivo ao capital financeiro, levando a dinâmica econômica a taxas bastante baixas da expansão produtiva, principalmente nos países emergentes, dada sua inserção hierarquizada e assimétrica em relação aos países centrais. (PRATES, 2002).

É a partir de 1994 que o Brasil assume com mais clareza os preceitos da liberalização de sua economia, seguindo as diretrizes “recomendadas” pelos países centrais,

“As autoridades privatizaram as empresas estatais, liberalizaram a aplicação de recursos estrangeiros em títulos locais de dívida e propriedade, facilitaram a entrada e saída desses recursos e adotaram uma política sobre dinheiro que manteve elevado o nível das taxas de juros praticadas no país”

³ Sabendo-se que há uma vasta gama de conceituação do termo, fique claro que, neste trabalho “emergentes” refere-se simplesmente aos países periféricos capitalistas.

(BALTAR, 2006).

O mercado de trabalho brasileiro, que sempre apresentou grande flexibilidade das relações e das remunerações do trabalho e por valores muito baixos para a grande maioria dos trabalhadores e por grande dispersão entre as remunerações quando comparado aos altos escalões das empresas privadas ou a alta burocracia estatal, sem a consolidação da regulação do trabalho e das relações de trabalho, sendo que o que havia prevalecido era um sistema de regulação social de caráter ambíguo, o qual apresentava uma legislação extensa, porém com amplas liberdades para as empresas fazerem ajustes na relação de emprego de acordo com o momento do processo de industrialização e da conjuntura econômica. O processo de liberalização aprofundou essas características históricas, o que fez com que a flexibilização assumisse dois sentidos, de acordo com Krein:

“Então, na ordem econômica e política hegemônica no capitalismo a partir dos anos 80 nos países centrais e dos anos 90 no Brasil, a flexibilidade apresenta dois sentidos bem definidos. Primeiro, possibilitar maior liberdade às empresas na determinação das condições de uso, de contratação e de remuneração do trabalho. Em segundo lugar, possibilitar ajustes no volume e no preço da força de trabalho na perspectiva de reduzir seu custo no cenário descrito”. (KREIN, 2007).

Uma importante medida adotada no momento de inserção mais explícita do Brasil na lógica liberal foi o plano de estabilização dos preços (controle da inflação), o Plano Real, que entrou em vigor em 1994. A implementação do Plano Real se deu a partir de um ajuste fiscal restritivo, pretendendo sinalizar a capacidade do governo de realizar suas despesas sem a necessidade de receitas inflacionárias. Além disso, o plano estava baseado na desindexação da economia – inclusive dos salários –, alterando o padrão de remuneração. Isso significou, ao mesmo tempo, uma política macroeconômica antiinflacionária e, também, a redução dos custos, marcada pelo fim da política salarial. De acordo com José Dari Krein:

“O Brasil, a partir do Plano Real, assistiu a mudanças em seu padrão de remuneração, que passou a se ajustar à política de estabilização dos preços e à inserção do país na globalização financeira, dentro de um contexto de instabilidade econômica e de reestruturação produtiva. Em outros termos, as alterações nesse padrão significaram, ao mesmo tempo, um componente da política macroeconômica de combate à inflação e uma mudança de paradigma na determinação dos rendimentos do trabalho, adequando-se a uma estratégia de redução de custos – especialmente os fixos – e de vinculação à produtividade, à competitividade e à

lucratividade das empresas. A regulamentação da remuneração ficou subordinada à política de estabilização dos preços, dentro de uma concepção neoclássica de reorganização da economia e do padrão de regulação do trabalho.” (KREIN, 2007)

Então, como as mudanças na regulamentação do trabalho e de sua remuneração passaram a estar atreladas ao plano de estabilização, passou a vigorar, a partir dos anos 1990, uma desregulamentação do mercado de trabalho no sentido de conter a inflação, como política macroeconômica, não permitindo a elevação dos salários e também como forma de diminuição dos custos das empresas através de incentivos por parte do Estado. Isso permitiu o predomínio da negociação sobre a legislação, isto é, contratos de trabalho muito mais flexíveis e introdução de regulamentação de formas variáveis de remuneração do trabalho, sendo o programa de participação nos lucros e resultados das empresas (PLR) a que mais se destacou.

A PLR ganhou maior importância principalmente nos setores mais dinâmicos da economia, pois passou a significar um atrativo para os empregadores. Ainda que já estivesse prevista na legislação brasileira desde 1946, é a partir de 1994, com essas alterações na legislação, que a PLR passou a oferecer incentivos financeiros para as empresas⁴, principalmente pelo fato de que se trata de uma forma de remuneração que não é considerada salário e, portanto, não está sujeita a encargos sociais.

Essa alteração foi feita pelo Estado e deveu-se, em grande medida, à necessidade de ajustamento entre os interesses das empresas que viram no fim da inflação a redução da possibilidade de flexibilização de seus custos fixos com salários através do aumento de preços⁵, e os ganhos através das perdas de salário real por parte dos trabalhadores, servindo para aliviar as tensões promovidas pela negociação salarial.

1.2. A PLR NO CONTEXTO DE FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DO TRABALHO

Nos anos 1990, a discussão passa a estar atrelada às políticas de reorganização econômica e de redefinição do papel do Estado, com isso a reforma trabalhista passa a fazer parte das atribuições do mercado como agente regulador, ou seja, há um processo de exclusão do Estado das instâncias decisórias dos mecanismos de regulação do trabalho. Então, o que passa a prevalecer, é a vinculação das reformas ao plano de estabilização econômica e abertura comercial em curso no Brasil. De acordo

⁴KREIN, 2007.

⁵TUMA, 1999.

com Krein:

“Quando se observa o balanço do conjunto das mudanças nos anos 90, fica evidente que prevaleceu a orientação flexibilizadora, fortalecendo a regulação privada das relações de trabalho. Ela advém tanto das mudanças legais, com a redefinição do papel do Estado na sociedade, quanto dos processos de negociação e do aumento do poder discricionário do empregador, num contexto de estreitamento do mercado de trabalho. A combinação de políticas recessivas com inserção internacional passiva e com valorização cambial teve um efeito deletério sobre o mercado de trabalho, especialmente com a explosão do desemprego, do aumento da informalidade, do trabalho por conta própria e da geração de ocupações em pequenos negócios.”
(KREIN, 2007)

Como efeito da nova realidade econômica engendrada na forma de inserção do Brasil na globalização, há um aprofundamento da flexibilização do mercado de trabalho. Com isso, há um aumento de trabalhadores que passaram a ocupar postos de trabalho desprovidos das garantias da CLT, além dos empregados sem carteira, que trabalham sem qualquer proteção legal, que caracteriza uma maior precarização do trabalho, somado ao desemprego. Segundo Baltar:

“Na realidade, a maneira precipitada e desordenada com que o Brasil entrou na chamada globalização desfavoreceu a geração de emprego e renda e provocou sérios problemas de absorção da população ativa” (BALTAR, 2006).

Nesse sentido, a dinâmica do mercado de trabalho, no contexto da globalização e do baixo crescimento econômico, favoreceu também uma certa fragilização do movimento sindical nos anos 1990, quando teve início o conjunto de mudanças nos três espaços normativos, que são: 1) Regulação estabelecida pelo Estado, através do Legislativo, do Executivo (normas e políticas na área das relações de trabalho e emprego) e do Judiciário trabalhista (poder normativo). 2) Regulação social do trabalho pode ocorrer a partir de contratos coletivos de trabalho entre sindicatos de trabalhadores e entidades patronais ou empresas. É o espaço de regulação autônoma entre as partes. 3) As normas e regras podem ser estabelecidas de forma unilateral pelo empregador, a partir de seu poder discricionário no interior do estabelecimento, desde que não desrespeite a legislação ou as cláusulas do instrumento normativo. Assim, a “modernização” das relações de trabalho passa a fazer parte das políticas de enfrentamento de uma economia aberta e competitiva⁶.

No processo de “modernização”, foram adotadas uma série de reformas pontuais, dentre as

⁶ Krein, 2006. Esse ponto será tratado no capítulo 2 com maior profundidade.

quais, a que tomou maior importância desde sua adoção em 1994, foi a PLR. Tal flexibilização da remuneração foi viabilizada por alterações na legislação, especialmente com o fim da política salarial (desindexação dos salários) e a introdução da “livre negociação”, além da nova regulamentação da PLR.

A PLR apresentou nesse contexto um peso importante nas negociações coletivas⁷. O que se observou na prática é que a PLR cresceu em importância na composição da remuneração do trabalho, fazendo com que esta se tornasse mais variável. Além disso, ela também fez parte da política de redução de custos de muitas empresas, servindo algumas vezes como objeto de barganha para um menor reajuste salarial, isto é, os trabalhadores reivindicavam um reajuste dos salários que não era contemplado totalmente, sendo ajustado com a parcela variável. Como reflexo, deu-se a diminuição do poder de barganha dos sindicatos. De acordo com a análise de Krein:

“Do ponto de vista dos trabalhadores, a PLR torna-se um dos poucos pontos em que foi possível obter alguma vantagem financeira durante boa parte dos anos 90. No período recente, as conquistas ficaram mais escassas. A evolução da PLR convergiu com a estabilização da moeda, o que, no geral, fez com que os trabalhadores preferissem receber um valor maior em dinheiro de uma só vez, em vez do reajuste relativamente pequeno distribuído no decorrer do ano. Em muitas categorias, por um lado, a PLR começou a interessar e mobilizar mais os trabalhadores do que o reajuste salarial. Por outro lado, para o sindicato, a bandeira da PLR foi à conquista possível, dado o contexto adverso das campanhas salariais no período entre 1995 e 2003”. (KREIN, 2007).

Por tanto, a PLR, pelo seu caráter de remuneração variável, explica, em parte, a precarização do trabalho ao permitir um ajustamento de acordo com a dinâmica da economia.

Os dados que serão apresentados neste trabalho são referentes ao período entre 2005 e 2009 e buscará compreender a evolução da PLR na composição da remuneração do trabalho, dentro de um contexto de crescimento econômico relativamente maior ao período anterior. O novo contexto, de crescimento econômico até a crise (*subprime*, deflagrada em 2007 nos Estados Unidos) e de retomada do crescimento em 2009, pode ter gerado uma nova relação entre salários e remuneração variável.

1.3. PLR NO CONTEXTO DE CRESCIMENTO ECONÔMICO

⁷ Como poderá ser observado no capítulo 3, em que serão apresentados os dados da evolução da PLR na composição das remunerações no último período.

A evolução da PLR no período de 2005 a 2009, em que se observa a retomada do crescimento econômico, com taxas anuais de aproximadamente 5%, a despeito do período anterior, que apresentou taxas de crescimento de cerca de 2% ao ano (Baltar *et al.*, 2009). Esse crescimento estimulou a geração de emprego nesse período, com melhora dos rendimentos e da estrutura ocupacional e aumento de trabalhadores sob proteção social da legislação trabalhista. Isso interferiu nas negociações coletivas de forma positiva, de acordo com Baltar:

“Nesse período ocorreu uma significativa elevação do ritmo de crescimento econômico (para cerca de 5% ao ano), que contrasta com o período anterior marcado pela introdução das políticas econômicas neoliberais no Brasil, cujas reduzidas taxas médias anuais de crescimento econômico (pouco acima de 2% ao ano) somado aos impactos das abruptas alterações estruturais decorrentes, provocaram forte deterioração em diversos aspectos do mercado de trabalho brasileiro. A maior taxa de crescimento foi, portanto, um dos aspectos mais relevantes na melhora do mercado de trabalho nacional observada antes da recente crise internacional.” (BALTAR, 2009)

Acompanhando o crescimento da economia, ocorreu a melhora dos indicadores do mercado de trabalho, com “redução das taxas médias de desemprego, expansão do emprego assalariado formal (protegido pela legislação trabalhista, social e previdenciária brasileira), crescimento do emprego nos setores mais organizados da economia (inclusive grande empresa e no setor público), redução do peso do trabalho sem registro em carteira assinada (ilegal) e do trabalho por conta própria” (Baltar *et al.*, 2009). O emprego sem registro reduziu sua participação na estrutura ocupacional em 1,6% de 2004 para 2007 e houve uma diminuição de trabalhadores não assalariados de 1,4% no mesmo período (Baltar *et al.*, 2009).

Houve, também um expressivo aumento do emprego assalariado formalizado e do crescimento do peso desse segmento na estrutura ocupacional, o que resultado tanto da tendência de formalização das empresas e dos contratos de trabalho, quanto do aumento na quantidade de empregos formais gerados para cada ponto percentual de crescimento do PIB. (Baltar *et al.*, 2009).

Nesse novo cenário há uma grande diferença nos termos do debate acerca das relações trabalhistas que ocorriam nos anos 1980 e o que se seguiu na década de 1990. No primeiro período havia uma participação mais decisiva do movimento sindical em seus setores mais dinâmicos, no sentido da democratização das relações de trabalho e maior regulação social do trabalho.

O período de 2005 a 2008 foi marcado por um crescimento da economia brasileira, como

ressaltado no item anterior, o que refletiu nas negociações coletivas dos contratos de trabalho e na própria dinâmica do mercado de trabalho. Inicialmente, o aumento da formalização do trabalho e a retomada do crescimento dos salários pareciam apontar para uma reversão da tendência de flexibilização ocorrido nos anos 1990, embora não tenha revertido o processo que se aprofundou nesse mesmo período.

Ocorreu, então, uma mudança na forma de inserção do Estado no âmbito das relações de trabalho, ainda que de forma indireta, principalmente pela valorização do salário mínimo. Associou-se a este modelo de política econômica um padrão de crescimento com uma melhor distribuição de renda, presente tanto pelas políticas diretas como pelas indiretas, apresentadas por Baltar:

"[...] o governo optou por lançar um Plano de Aceleração do Crescimento (PAC), por restaurar o quadro de pessoal e o nível dos salários dos funcionários públicos – ambos muito sacrificados pelo esforço anterior de contenção da despesa pública –, por manter o ritmo de aumento do salário mínimo legal e assumir a elevação das despesas da seguridade social cujos benefícios mínimos são atrelados ao salário mínimo, e tentou recuperar o investimento público, especialmente em infra-estrutura. Outro sintoma dessa mudança da posição do governo brasileiro foi a capitalização do BNDES pelo Tesouro Nacional e a intensificação de sua atuação na articulação da formação de grupos empresariais nacionais e no apoio ao investimento das empresas estatais."
(BALTAR, 2009)

Outro indicativo de mudança do papel do Estado está na atuação diante da crise econômica internacional que atingiu o Brasil de forma mais incisiva a partir de meados de 2008⁸. O governo brasileiro atuou de forma anticíclica através de medidas como a diminuição da taxa básica de juros (Selic) pelo Banco Central, a redução da exigência sobre os bancos com relação à manutenção do encaixe compulsórias, a utilização das reservas internacionais, que havia acumulado principalmente a partir de 2003, para financiar as exportações, a redução do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) dos bens de consumo duráveis; medidas que mantiveram o nível de consumo, de crescimento da economia e dos níveis de emprego. Além dessas, outras medidas como o programa de construção de habitação (Minha Casa, Minha vida), utilização de bancos públicos para atender a demanda de crédito e incorporar instituições financeiras fragilizadas pela crise e garantir crédito aos segmentos constituídos pelas micro e pequenas empresas mantiveram um ambiente de menor incerteza principalmente para os investidores, levando a uma menor fuga de capital da economia brasileira. (Baltar *et al.*, 2010).

⁸Periodização de acordo com a OIT.

A retomada do crescimento econômico nos anos de 2005 a 2009 se deu em um momento de estabilidade monetária com redução da inflação, o que contribuiu para o aumento da formalização dos contratos de trabalho, para o aumento do valor real do salário mínimo e para a elevação do salário real, principalmente nos setores mais organizados com presença do sindicato nas negociações coletivas. Ainda que se considere a importância da política de valorização do salário mínimo, principalmente em elevar as remunerações mais baixas, não fez com que diminuísse a dispersão entre as rendas médias setoriais, traço histórico do mercado de trabalho brasileiro.

Outra característica foi uma recomposição do poder das entidades sindicais que com a ampliação da proteção social e de direitos trabalhistas, passando a exercer uma maior pressão nas negociações coletivas. A partir de 2004, os resultados das negociações coletivas apresentaram uma maior efetividade para os trabalhadores, o que indica uma reversão do processo ocorrido nos anos 1990, quando a trajetória das negociações pendeu para os interesses das organizações patronais, em detrimento dos interesses dos trabalhadores. A presença mais incisiva dos sindicatos contribuiu inclusive para a política do salário mínimo, conseguindo aumento real de salário em alguns setores econômicos, principalmente nos mais dinâmicos.

Em síntese, a PLR surgiu como uma iniciativa vinculada às transformações da economia no processo de globalização. Particularmente no Brasil, esteve associada ao Plano Real, apresentando um ajustamento tanto do ponto de vista da diminuição dos custos do trabalho como do processo de flexibilização das relações de trabalho no contexto de baixo crescimento econômico e inserção na globalização da economia internacional. O capítulo subsequente tratará dos reflexos da PLR nas mudanças ocorridas no debate sobre as relações de trabalho nos espaços normativos.

CAPÍTULO II

A PLR NO DEBATE SOBRE AS TENDÊNCIAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Neste capítulo, serão tratadas as questões acerca do debate das relações de trabalho no âmbito dos espaços normativo, de forma histórica, e discutidas as mudanças que ocorreram nesses espaços seguindo a lógica da flexibilização, até o período mais recente. Primeiramente, será feita uma significação dos conceitos de PLR e outras formas de remuneração variável. Em seguida, tratará dos diferentes atrativos que a PLR passa a significar, de acordo com os interesses dos atores sociais – empregadores, trabalhadores e sindicatos. Discutir-se-á os diferentes termos do debate das relações de trabalho que foram estabelecidas desde os anos 1970, quando a discussão entra com maior importância nas agendas dos atores envolvidos. Tratar-se-á também das formas de flexibilização do uso do trabalho e de sua remuneração.

A participação nos lucros e/ou resultados das empresas é uma forma de remuneração variável e, de acordo com Fábila Tuma, defini-se da seguinte forma:

“... parcela não fixa da remuneração do trabalhador que guarda uma relação direta com a performance da empresa [sendo] (...) simultaneamente, uma parcela variável da remuneração do trabalhador e um prêmio pelos resultados econômico-financeiros ou físico-operacionais alcançados” (TUMA, 1999).

Há alguns tipos de participação nos lucros ou resultados. Em princípio, não está estabelecido pela legislação vigente a que exatamente esses termos se referem; se o lucro a considerar é operacional, bruto ou líquido, sendo que esta questão deve ser resolvida no âmbito dos contratos coletivos de trabalho. Também não está prevista na regulamentação a questão dos resultados, e como o termo “Lucro Operacional” admite como sinônimo o termo “Resultado Operacional”, alguns conflitos nas negociações são fruto de diferentes interpretações que os termos apresentam. Grande parte de tais problemas foi sendo resolvida na prática e chegou-se à seguinte classificação de PLR, de acordo com os tipos de acordos/contratos:

a) *“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.*

b) Participação nos resultados (PR): acordo em que o pagamento está condicionado a uma ou 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.

c) 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, têm influência sobre o valor da PRL a ser distribuída.

d) Participação independente (PI): acordo que define um valor a ser pago a título de PLR, embora não faça nenhuma menção a lucro, nem condicione o pagamento ao atingimento de qualquer meta de desempenho.”(TUMA, 1999).

A PLR, a partir de 1994, ganha uma regulamentação de incentivo financeiro para as empresas, no mesmo período em que ocorre a implementação do Plano Real e essa medida se enquadra no processo de estabilização dos preços. Até então outras formas de ajustamento salarial eram utilizadas, como sugere José Dari Krein:

“No contexto econômico, político e social dos anos 90, as alterações na regulamentação do trabalho estiveram articuladas diretamente ao plano de estabilização dos preços. Em primeiro lugar, tratou-se de modificar os parâmetros da política nacional de salários, revogando os critérios para os reajustes anuais dos salários em geral e do próprio mínimo e proibindo a fixação de reajuste ou correção salarial automática. Também se eliminou a aplicação da ultratividade em acordos e convenções coletivas (CESIT/MTE, 2006).”(KREIN, 2007).

Passa, então a haver uma grande difusão da PLR nas negociações coletivas como forma de ajustamento das remunerações. Tal difusão pode ser explicada pelos interesses dos principais atores sociais, a partir do estabelecimento de certa convergência entre eles.

Para os empregadores, reflete a política de diminuição de custos:

“(...) flexibilização do custo do trabalho, uma vez que a PLR não se incorpora aos salários, podendo variar em função da conjuntura; isenção de impostos e

encargos sociais (...)” (TUMA, 1999).

Para os trabalhadores, representa uma remuneração “bônus” que, embora não seja incorporada aos salários, é um montante que muitas vezes corresponde a um valor relativamente alto, que é recebido pelo trabalhador uma ou duas vezes ao ano, gerando um aumento de renda.

“(...) a PLR tem centralidade, pois, geralmente, o seu valor é maior do que o valor do reajuste salarial no ano. É um bônus adicional, recebido pelo trabalhador, que se encaixa perfeitamente na cultura do curto prazo e no ambiente de forte instabilidade e insegurança (...)” (KREIN, 2007).

Por fim, para os sindicatos a PLR configura como uma conquista que, dentro de um contexto político adverso, como o vivido após 1994, somado à característica curtoprazista do trabalhador, torna-se a conquista “possível”:

“Os sindicatos também sofreram um processo de fragilização, passando a ter menor capacidade de intervenção na regulação e nos rumos da sociedade. (...) Na era da globalização financeira, os sindicatos perdem força, dada a vigência de um contexto desfavorável, da mudança do perfil da classe trabalhadora e de uma crise de representação da instituição.” (KREIN, 2007)

É importante uma breve retomada acerca do debate que foi feito nas décadas anteriores ao período atual, para que se possa conhecer o processo de transformação que ele passou até chegar nos dias de hoje, e quais as motivações que o desencadearam.

Nos anos 1970, o debate se dava nas seguintes dimensões: reforma trabalhista, no que tange a regulamentação do trabalho; e reforma sindical, que estabelece o sistema de representação e de negociação coletiva (KREIN, 2006). Ambas foram iniciadas, porém nenhuma foi concluída.

Na década seguinte, 1980, os avanços da reforma foram de encontro com o que o movimento sindical – então ascendente – propunha como sentido da reforma, isto é, uma maior democratização das relações de trabalho, “eliminando os mecanismos de controle político e administrativo das entidades sindicais por parte do Estado e reforçando a negociação coletiva” (Krein, 2006). Ademais, nessa década que é elaborada a Constituição Federal, que passa a vigorar a partir de 1988, tendo incorporado direitos trabalhistas, valorizando o contrato coletivo de trabalho, o que significou o aumento de sua regulação pública. O resultado dessa reforma não contemplou plenamente os sindicatos, desejosos de uma reforma mais profunda, também não contemplou os anseios das entidades patronais, que defendiam um sistema menos rígido das relações de trabalho, “em que prevalecesse o negociado sobre o legislado”

(KREIN, 2006).

Em 1990, a reforma passa a trilhar um caminho que ia de encontro aos interesses dos empregadores: a flexibilização das relações de trabalho, como forma de redução dos custos e com o discurso de redução da taxa de desemprego, o que foi apoiado pelo Estado que organizou medidas que casavam com tais interesses através de reformas pontuais, mas que alteravam esferas importantes da relação de emprego.

Já no início dos anos 2000, teve continuidade o processo iniciado na década anterior, “com a introdução de um sistema em que o negociado prevalecesse sobre o legislado – iniciativa aprovada na Câmara dos Deputados, em 2001, mas que não chegou a ser concluída no Senado, onde foi retirada de pauta em 2003, sob a justificativa de que o tema seria objeto de discussão no Fórum Nacional do Trabalho (FNT)” (Krein, 2006). A FNT foi criada com o intuito de ser um espaço em que a reforma sindical e trabalhista ocorresse através da negociação entre os atores sociais. Esse processo apresentou como resultado uma proposta de reforma bastante ampla do sistema sindical e negociação coletiva, porém com relação à reforma trabalhista não foi construída nenhuma proposta, sendo que ocorreram duas mudanças bastante significativas no que diz respeito à regulamentação do trabalho, uma é a lei de falências e a outra é a com relação ao primeiro emprego.

Esse debate que vem se estendendo desde a década de 1970, e que chega nos dias atuais sem ter estabelecido novas diretrizes para a regulação da relação capital trabalho, ou das relações de trabalho, ainda que durante todo esse percurso que percorreu ao longo de mais de quatro décadas, é que, além de permanecer em aberto, tiveram como *locus* das mudanças que ocorreram três espaços normativos, de acordo com Krein:

“Em primeiro lugar, a regulação estabelecida pelo Estado, através do legislativo, de executivo (normas e políticas na área das relações de trabalho/emprego) e do judiciário trabalhista (poder normativo). Em segundo lugar, a regulação social do trabalho pode ocorrer a partir de contratos coletivos de trabalho entre sindicatos de trabalhadores e entidades patronais ou empresa(s). É o espaço da regulação autônoma entre as partes. Em terceiro lugar, as normas e regras podem ser estabelecidas de forma unilateral pelo empregador, a partir de seu poder discricionário no interior do estabelecimento, desde que não desrespeite a legislação ou as cláusulas do instrumento normativo vigente.”(KREIN, 2006)

Com a descrição desse processo pode-se depreender que a flexibilização das relações de trabalho, mais do que se fazer presente, é expressa pela condição menos combativa em que foram

colocadas, historicamente, as organizações sindicais, isto é, junto do processo de flexibilização há um processo de fragilização dos movimentos sindicais que perderam a capacidade de exigir recomposição de remuneração incorporada aos salários, na realidade perderam capacidade até de fazer valer os direitos garantidos na CLT, como coloca Tuma:

“A inoperância da estrutura sindical, favorecida por todos os entraves legais que a caracterizam, acaba permitindo o descumprimento não só de acordos, convenções e sentenças de dissídios coletivos, como até dos direitos mínimos assegurados pela CLT. É importante destacar que quase a metade dos assalariados de todo o Brasil está empregada sem o devido registro na carteira de trabalho, que é um procedimento ilegal, que visa à burla dos direitos mínimos e dos encargos sociais correspondentes. Ou seja, apesar da vasta gama de direitos supostamente garantidos na CLT, estes são freqüentemente desrespeitados, revelando um traço de inequívoca flexibilidade nas relações de trabalho no Brasil.” (TUMA, 1999)

Isso tem significado, na maioria dos casos, a prevalência de contratos em que os interesses das empresas são sobrepostos aos dos trabalhadores, inclusive apoiados na retirada do Estado como agente regulador que garantiria a proteção social dos trabalhadores, que por sua vez têm suas representações sindicais fragilizadas⁹ no decorrer de décadas do debate sobre as reformas.

Para entender como está a relação dos atores – Estado, sindicato e entidades patronais – no período atual, será seguida análise sugerida por José Dari Krein, que diz respeito a três aspectos importantes da contratação e do uso do trabalho, de acordo com Krein:

“Na perspectiva de evidenciar o processo de flexibilização ocorrido no período recente serão destacados três aspectos centrais na determinação da contratação e do uso do trabalho: uso do trabalho: a alocação (admissão/demissão e definição das tarefas na empresa), o uso do tempo (jornada de trabalho e distribuição do tempo de trabalho) e a remuneração do trabalho (valor pago ao fator trabalho).” (KREIN, 2006)

⁹ De acordo com Fábria Tuma, essa fragilização das representações sindicais tem origem na própria legalização das mesmas, quando no governo Getúlio Vargas, no mesmo momento de introdução da CLT, em que a legalização dos sindicatos significou também, no mesmo corpo de leis, a repressão política tanto dos sindicatos quanto de seus associados. O período da ditadura militar, iniciado em 1964, os movimentos sindicais foram duramente reprimidos e os movimentos contrários, abafados. A greve passou a ser legalizada, sendo que para ser considerada “legal” era necessário o cumprimento a uma infinidade de condições, as que eram consideradas ilegais, eram punidas. A lei só foi abrandada em 1989.

Primeiramente trataremos da questão acerca do processo de flexibilização das formas de contratação. O que se observa é que há uma facilidade de rompimento do contrato por parte do empregador – exceto quando este se trata do Estado. Há apenas três restrições que são impostas quanto há dispensa “sem justa causa”, que são: pagamento de multa sobre o valor depositado no Fundo de Garantia; o aviso prévio de trinta dias; e a homologação realizada no sindicato da categoria ou na Delegacia Regional do trabalho (DRT) – no caso do empregado estar a mais de um ano no emprego. Esta tendência de aprofundamento da flexibilização quanto à forma de contratação fica evidenciada com a não aceitação de uma convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que pretendia minimizar o relaxamento com relação às facilidades de dispensa de trabalhadores, pelo governo FHC, o que se tornou observável pelo alto grau de rotatividade dos contratos, como expõe Krein:

“Diante de posicionamento desfavoráveis na Justiça do Trabalho e num contexto de ajuste das empresas estatais para privatizações e de reforma administrativa, o governo FHC efetuou a denúncia da convenção, reafirmando a flexibilidade histórica do mercado de trabalho externo. As facilidades das despedidas e os custos diluídos na vigência do contrato estão evidenciados na rotatividade, nos primeiros anos do século XX ficou relativamente estável e alta, em torno de 35% ao ano.”(KREIN, 2006)

Outro dado observado foi o aumento dos contratos de curto prazo e a introdução de novas modalidades de contratação, chamadas de contratos atípicos, que são: “tempo parcial, por tempo determinado, contrato temporário via agência de emprego, contrato de experiência, contrato de safra, obra certa, aprendizagem, primeiro emprego e suspensão do contrato” (Krein, 2006). Os contratos atípicos são aqueles que exigem uma regulamentação especial na legislação, porém eles apresentam um peso pequeno no mercado de trabalho brasileiro.

O que tem crescido como forma de contratação flexível, é a chamada relação de emprego disfarçada. Essa forma de contratação caracteriza-se por apresentar elementos do trabalho assalariado, mas o contrato que rege essa relação não abrange os direitos trabalhistas que estariam associados ao trabalho desempenhado. São exemplos de relação de emprego disfarçada a contratação de Pessoa Jurídica, cooperativas fajutas, trabalho estágio e o autônomo prestador de serviço. Na maioria dos casos são formas ilegais de contratação, o que faz com que seus efeitos negativos sejam sentidos não apenas pelo trabalhador, que é lesado em seus direitos, mas na sociedade como um todo, já que a tributação de encargos que recairiam sobre uma possível relação empregatícia que se estabeleceria no lugar desta ilegal, não é feita, pois não há como incorrer tributação sobre a ilegalidade.

Outra forma de contratação flexível é a terceirização ou subcontratação, que pode apresentar-se de cinco formas, estando sempre vinculadas ao processo de precarização do trabalho. São: a) relação de emprego triangular – ocorre quando há contratação por intermédio de uma agência; b) contratação de cooperativas, “pejotas”¹⁰, autônomos e estagiários como forma de não reconhecer a verdadeira relação de trabalho estabelecida entre empregador e empregado; c) terceirização entre empresas, em que o trabalhador de um das empresas tem como função executar serviços em outras empresas, o que nesse caso não representa uma ilegalidade, mas sim uma maneira de barateamento da mão-de-obra; d) trabalho a domicílio, o que retrata informalidade; e) o chamado consórcio modular, que é uma forma de organização do trabalho e da produção adotado pela VW de Resende, em que trabalham na mesma linha de montagem oito grupos empresariais, o que mostra o barateamento dos custos pela especialização da atividade produtiva.

Em segundo, trataremos da flexibilização do tempo do trabalho, que apesar da existência de uma extensa legislação acerca da jornada de trabalho, há uma grande quantidade de mecanismos que atuam no sentido de flexibilizá-la, a começar pela possibilidade de haver redução de salário e jornada de trabalho através de negociação coletiva; a possibilidade de ajustamento da quantidade de trabalhadores às demandas de produção através tanto de contratação de hora-extra, como através de despedida e contratação; a jornada em turnos ininterruptos e a possibilidade de conceder férias coletivas, de acordo com a queda da produção (ou sazonalidades da demanda).

A tendência de flexibilizar o tempo do trabalho que se mostra historicamente no mercado de trabalho brasileiro pode ser verificada quando na introdução de novas medidas a partir de meados da década de 1990, que possibilitam novas maneiras de flexibilizar ainda mais o tempo do trabalho, que, de acordo com Krein, são:

a) Banco de horas: a sua introdução passou a permitir que a jornada de trabalho fosse organizada de forma a atender as flutuações da produção ou serviço, ampliando para um ano o prazo de compensação das jornadas semanais extraordinárias de trabalho. Em geral, na realidade brasileira, o banco de horas tem quase nenhuma regulamentação, proporcionando ampla liberdade para as empresas manejarem o tempo de trabalho. Não é sem razão que, diferentemente da PLR, há um crescente descontentamento dos trabalhadores em relação a ele, pois além de diminuir o rendimento com o fim do pagamento de horas-extras,

¹⁰ Pessoas que abrem CNPJ para atuarem como pessoas jurídicas/empresas, o que mascara a relação empregatícia estabelecida na realidade.

contribui para desorganizar a vida social e familiar.

b) Trabalho aos domingos: *autorização do trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem a previsão de passar por negociação coletiva, observando a competência dos Municípios em legislar sobre assuntos de interesse local.*

c) Compensação individual da jornada: *a interpretação prevalecente no TST é de permitir que a empresa possa realizar acordo individual para compensação de horas caso não haja norma coletiva em sentido contrário. Ou seja, é considerado válido o acordo individual para compensação de jornada de trabalho, com acerto direto, entre empregador e empregado, especialmente do setor do comércio.*

d) Jornada parcial: *introduzida em 1998 no pacote para combater o desemprego, mas tem uma efetividade insignificante no mercado de trabalho brasileiro.*

Por fim, a flexibilização do padrão de remuneração, que vem ocorrendo no Brasil, principalmente, a partir do Plano Real, em 1994, período em que ocorrem mudanças na legislação, especialmente o fim da política salarial, com a desindexação dos salários, a introdução da “livre negociação” e a regulamentação do programa de participação nos lucros e resultados (PLR). Essas medidas viabilizaram o aumento da parcela variável da remuneração que não é incorporada aos salários, que corresponde a principal característica da flexibilização da remuneração.

O aumento que é observado acerca da presença da PLR nos contratos coletivos até 2005 pode ser, em parte, explicado pela forma que ela assume no que diz respeito aos interesses dos atores. Se por um lado ela permite a redução de custos, um ajuste da remuneração ao ritmo da atividade econômica, sendo uma forma de motivar os trabalhadores, aumentar os lucros e a produtividade, por outro, representa a possibilidade dos trabalhadores obterem ganhos expressivos, já que seu pagamento é feito a cada seis meses ou anualmente, o que significa que o trabalhador pode receber um valor muito superior ao seu salário de uma só vez, o que é um atrativo. A partir de 2006 a PLR atinge um patamar que encerra a tendência de crescimento e passa a oscilar de acordo com a dinâmica da economia ou a dinâmica econômica das empresas¹¹

Ademais, a PLR representa, também, a possibilidade de intensificação do trabalho, aumento de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. Também a substituição gradativamente do salário fixo por remuneração variável, servindo em muitos casos de fator de ajuste em negociações coletivas em

¹¹ O que poderá ser observado pelos dados apresentados no capítulo III deste trabalho.

troca de reajustes salariais menores:

“Segundo dados do Dieese, depois dessas mudanças legais, muitas categorias profissionais tiveram dificuldade para recompor o poder de compra dos salários, o que ajuda a explicar as razões, entre outros fatores, da queda expressiva do rendimento do trabalho entre 1997 e 2003¹²” (KREIN, 2006).

A flexibilização da remuneração se confirma quando analisado a introdução de outras formas de remuneração variável além da PLR, como prêmios, bônus e comissões, o que se expressa como forma de redução dos custos fixos das empresas ao seu mínimo e vincular as remunerações ao seu desempenho econômico, inclusive por isso, na maioria das empresas a PLR é atrelada a metas, coletivas e individuais, previamente estabelecidas em contratos coletivos.

Viabiliza o direito de os trabalhadores participarem dos lucros e resultados da empresa, através de negociação; determina que o valor da remuneração, em PLR, não incide sobre os encargos trabalhistas e não é incorporado ao salário; introduz a possibilidade de mediação e arbitragem pública ou privada; define uma periodicidade mínima de seis meses na distribuição de benefícios de PLR; abre possibilidade da remuneração variável; retira foco da mobilização por salário real e produtividade; é uma alternativa ao fim da política salarial, ao possibilitar algum ganho de remuneração sem reajuste nos salários.

Como forma de ilustrar o que foi discutido sobre a flexibilização da remuneração do trabalho, temos a tabela abaixo, retirada (em parte) do artigo de José Dari Krein, que especifica a medida (na coluna da esquerda) e sua iniciativa (coluna da direita), caracterizando o papel que tais medidas assumiram no processo de flexibilização:

¹² Esse dado, referente à recomposição salarial, apresenta uma melhora a partir de 2004, quando algumas categorias conseguiram até aumento real de salário.

Tabela 2.1	
Relação entre a medida introduzida e a iniciativa que ela representada	
	Iniciativa
PLR (MP1029/94), lei (n 10.101) a partir de 19/12/ 2000, que reproduz a MP 1982-77/2000.	<ul style="list-style-type: none"> • Viabiliza o direito de os trabalhadores participarem dos lucros e resultados da empresa, através de negociação; • Determina que o valor da remuneração, em PLR, não incide sobre os encargos trabalhistas e não é incorporado ao salário; • Introduce a possibilidade de mediação e arbitragem pública ou privada; define uma periodicidade mínima de 6 meses na distribuição de benefícios de PLR; • Abre possibilidade da remuneração variável; retira foco da mobilização por salário real e produtividade; • É uma alternativa ao fim da política salarial, ao possibilitar algum ganho de remuneração sem reajuste nos salários.
<ul style="list-style-type: none"> • Fim da política salarial 	<ul style="list-style-type: none"> • __elimina a política de reajuste salarial através do Estado; • Proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários; <p>Procura induzir a “livre negociação”, mas com controle para não haver reajuste real nem nas negociações e nem no judiciário.</p>

Com isso, no capítulo seguinte, serão observados alguns dados sobre a PLR em empresas dos setores energético e bancário, o que possibilitará a confirmação da importância que ela assume como instrumento para as empresas e trabalhadores nesses setores, de servir de ajustamento dos custos para as empresas de acordo com sua dinâmica econômica ou com a dinâmica mais geral da economia e um aumento de renda para os trabalhadores.

CAPÍTULO III

OS DADOS DO SETOR ENERGÉTICO E BANCÁRIO

Este capítulo tem como objetivo a apresentação e análise dos dados referentes aos setores energético e bancário no período de 2005 a 2009, acompanhando a evolução do pagamento de PLR nos setores, comparando com a Folha Bruta de Pagamentos, lucro líquido e receitas líquidas¹³, na perspectiva de identificar o avanço da remuneração variável.

Os setores escolhidos – energético e bancário – são caracterizados por serem setores extremamente dinâmicos da economia brasileira. Além disso, apresentam a presença dos sindicatos de trabalhadores com forte capacidade de mobilização e negociação coletiva, a PLR aparece de forma destacada nas pautas de reivindicações e negociações. A presença dos sindicatos possibilitou que a pressão exercida pelos trabalhadores consiga resultados favoráveis, isto é, uma “boa” negociação de PLR (Tuma, 1999). Na análise da evolução da PLR é necessário considerar o dinamismo econômico, o mercado de trabalho, melhores condições de negociação salarial, somada a essa característica da presença dos sindicatos, está também a tendência de reestruturação do mercado de trabalho no período mais recente de crescimento econômico, como apontado nos capítulos anteriores, o que favorece a negociação no sentido dos sindicatos e trabalhadores desses setores.

Os dados que serão apresentados e discutidos neste capítulo são referentes ao programa de participação nos lucros e resultados (PLR) do setor energético e bancário captados de maneiras bastante distintas. No caso do setor energético, foram coletados nos balanços divulgados pelas próprias empresas, que é o Balanço Social, prática comum às empresas que possuem capital aberto e ações negociadas na bolsa de valores. A escolha das empresas desse setor seguiu os seguintes critérios: 1) estar entre as 20 maiores empresas do setor no Brasil; e 2) apresentar as informações de pagamento de PLR para os últimos 5 (cinco) anos contábeis já concluídos, o que resultou na escolha das seguintes empresas: Petrobrás, Eletropaulo, Companhia Estadual de Geração e Transmissão do Estado de Minas Gerais (Cemig), Companhia Paulista de Força e Luz (CPFL), Elektro - Eletricidade e Serviços e Light - Serviços de Eletricidade, sendo que as informações tiveram como parâmetro o Balanço Social¹⁴, divulgado nos sites oficiais das empresas selecionadas ou no próprio banco de dados disponibilizado pela organização Balanço Social, com isso foi possível ter acesso as seguintes informações: pagamento

¹³Para o setor bancário esse dado não está disponível

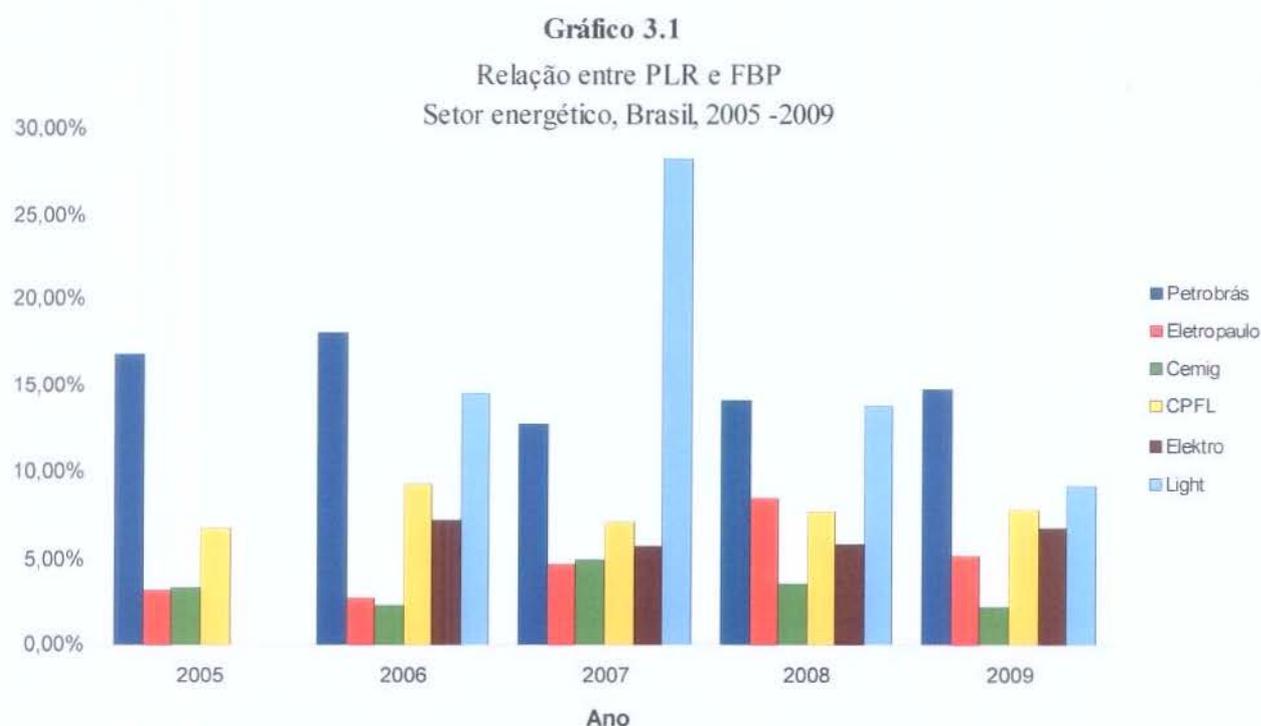
¹⁴Balanço Social consiste em um modelo de divulgação de informações de balanço criado junto ao Ibase (Instituto Brasileiro de Análise Sociais e Econômicas), que visa publicizar a forma como se dá a distribuição das receitas das empresas entre as partes geradoras dela.

do programa de participação nos lucros e resultados (PLR), folha bruta de pagamentos (FBP), lucro líquido (LL) e receita líquida (RL).

Para o setor bancário, os dados foram captados junto ao Sindicato dos Bancários de São Paulo. A metodologia usada pelo sindicato é elaborada pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), e tem como objetivo acompanhar os pagamentos de PLR pelas instituições bancárias de acordo com as regras estabelecidas em negociação coletiva. Com isso, os dados que foram captados estão relacionados com uma política do sindicato de fiscalizar e acompanhar a efetivação do programa pelas instituições.

3.1 OS DADOS DO SETOR ENERGÉTICO

Serão apresentados primeiramente os dados do setor energético. A partir do **Gráfico 3.1**, que apresenta a proporção de PLR paga por cada empresa em relação à folha bruta de pagamentos (FBP) para os anos de 2005 a 2009.



Fonte: Balanço divulgado pelas empresas/ Balanço Social – elaboração própria

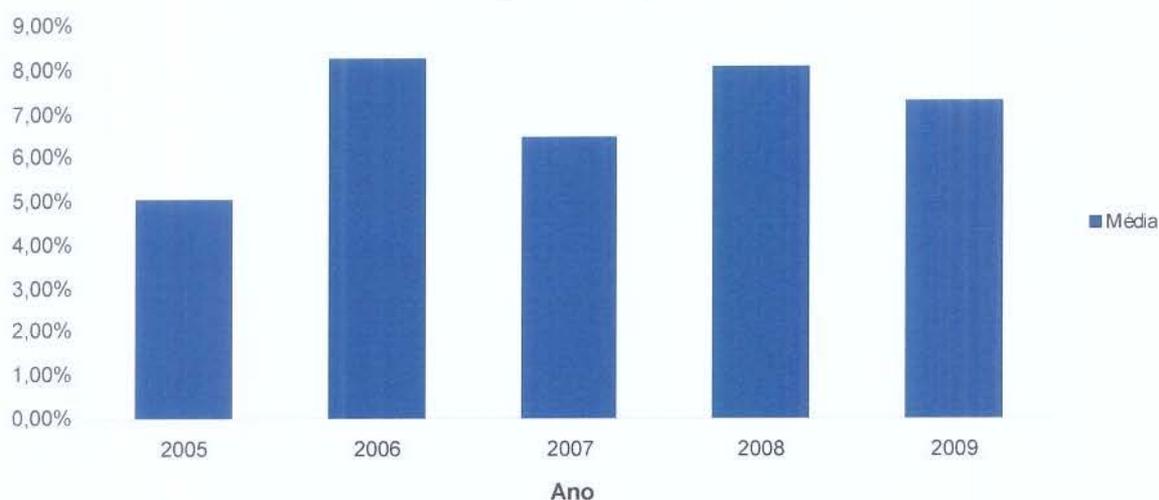
Este primeiro gráfico apresenta um movimento de expansão da PLR com relação à folha bruta de pagamentos – formada por salários e encargos – até o ano de 2006. A partir de 2007, quando apresenta

uma queda (sedo a empresa Light um ponto isolado, com um pico em 2007 que chega a atingir cerca de 28% a porcentagem de PLR em relação à folha bruta de pagamento) nos anos seguintes não se confirma a tendência de recuperação havendo uma oscilação, que tende acompanhar o movimento da economia.

O gráfico seguinte – **Gráfico 3.2** – mostra o mesmo movimento, agora por uma média das empresas selecionadas do setor energético.

Gráfico 3.2

Média da relação entre PLR e FBP
Setor energético, Brasil, 2005 - 2009



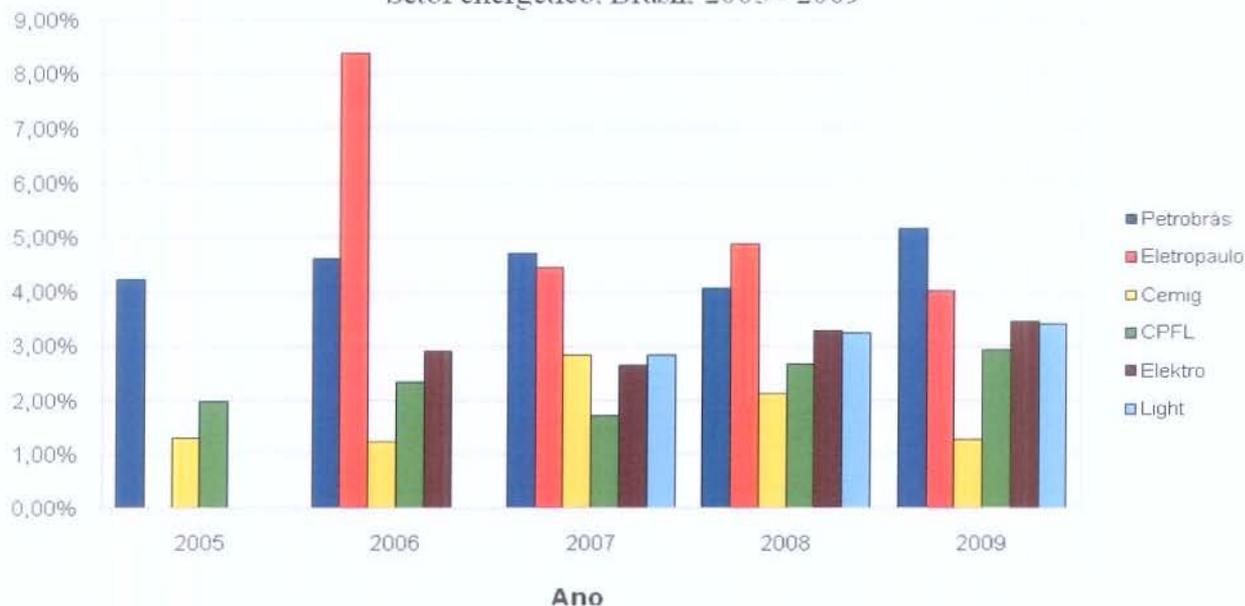
Fonte: Balanço divulgado pelas empresas/ Balanço Social – elaboração própria

Neste gráfico, o movimento de tendência fica mais fácil de ser percebido. A queda em 2007 da média da proporção da PLR com relação à média folha bruta pagamentos, com uma aparente retomada em 2008, que não se confirma em 2009.

Os próximos dois gráficos – **Gráfico 3.3 e Gráfico 3.4** – apresentam a relação entre PLR e lucro líquido (LL) das empresas caso-à-caso e da média das empresas, respectivamente. Essa relação permite observar qual foi o comportamento da remuneração variável vis-à-vis a remuneração do capital, isto é, o lucro líquido é uma dos indicadores mais importantes do demonstrativo de pagamento, é a parte que representa a saúde financeira de uma empresa em um primeiro momento. Geralmente as metas às quais o programa da PLR está atrelado é ao lucro operacional, que indica qual foi o resultados das atividades ligadas ao setor de atuação da empresa, diferentemente do lucro líquido que diz respeito a todas as atividades que a empresa desempenha, independente de seu setor de atuação. Essa diferença

é importante para a interpretação dos dados a seguir, pois o pagamento de PLR não está diretamente atrelado ao lucro líquido que é o parâmetro com o qual ela será comparada nesses dois gráficos.

Gráfico 3.3
Relação entre PLR e LL
Setor energético, Brasil, 2005 - 2009

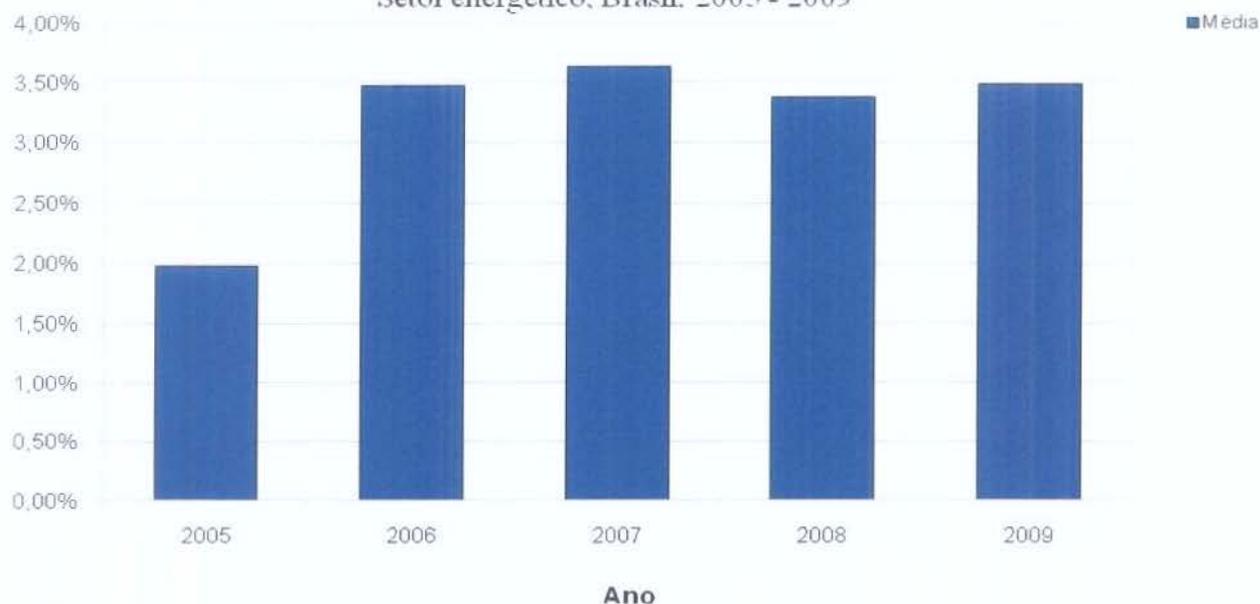


Fonte: Balanço divulgado pelas empresas/ Balanço Social – elaboração própria.

O gráfico demonstra uma variação da relação da PLR com o lucro líquido pouco expressiva para os anos 2007 a 2009, sendo que não há dados de todas as empresas para os dois primeiros anos. De todas as relações feitas do setor, está é que apresentou maior estabilidade. Além disso, mostrou-se contrária à tendência dos outros gráficos, que apresentavam quedas em algum período entre 2006 e 2008.

O próximo gráfico refere-se à mesma relação, porém com as médias das empresas escolhidas do setor energético, que confirmam a observação feita com os dados desagregados mostrando a tendência de certa estabilidade após 2006.

Gráfico 3.4
Média da relação entre PLR e LL
Setor energético, Brasil, 2005 - 2009



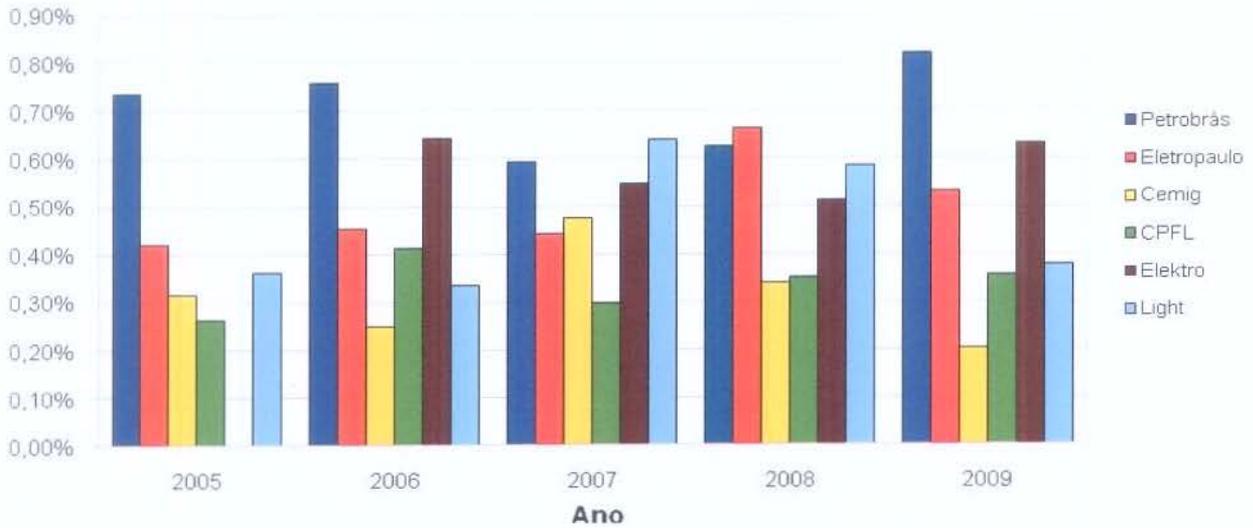
Fonte: Balanço divulgado pelas empresas/ Balanço Social – elaboração própria

O **Gráfico 3.5** apresenta a comparação entre PLR e Receita Líquida (RL) das empresas escolhidas do setor energético. Essa relação possibilita perceber como estão evoluindo as remunerações de acordo com o movimento econômico das empresas.

Essa forma de relacionar a PLR com um indicador das empresas selecionadas torna possível perceber que há uma oscilação na proporção da PLR com relação à receita líquida das empresas do setor, variando o período de queda entre 2006 e 2008, dependendo da empresa e de sua dinâmica econômica.

Para melhor entender qual o sentido dessa oscilação, o gráfico seguinte, com as médias do setor, mostra o movimento mais geral da evolução da PLR com relação à receita líquida.

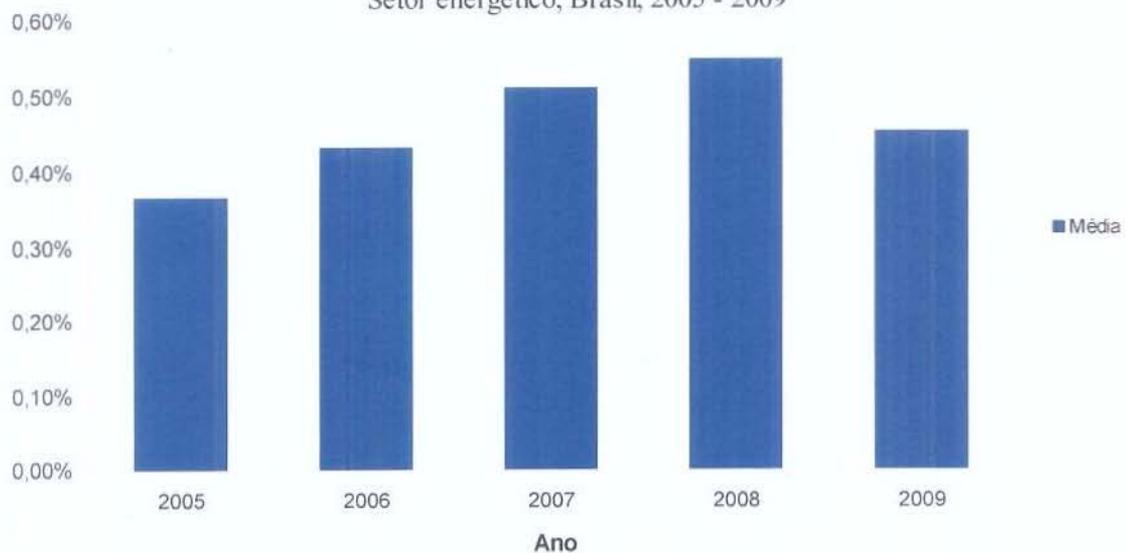
Gráfico 3.5
 Relação entre PLR e RL
 Setor energético, Brasil, 2005 - 2009



Fonte: Balanço divulgado pelas empresas/ Balanço Social – elaboração própria

O que se observa é um crescimento bastante expressivo da PLR sobre a receita líquida, acompanhando as melhoras dos resultados no setor energético para os anos de 2005 a 2008, com leve diminuição no ritmo de crescimento em 2009.

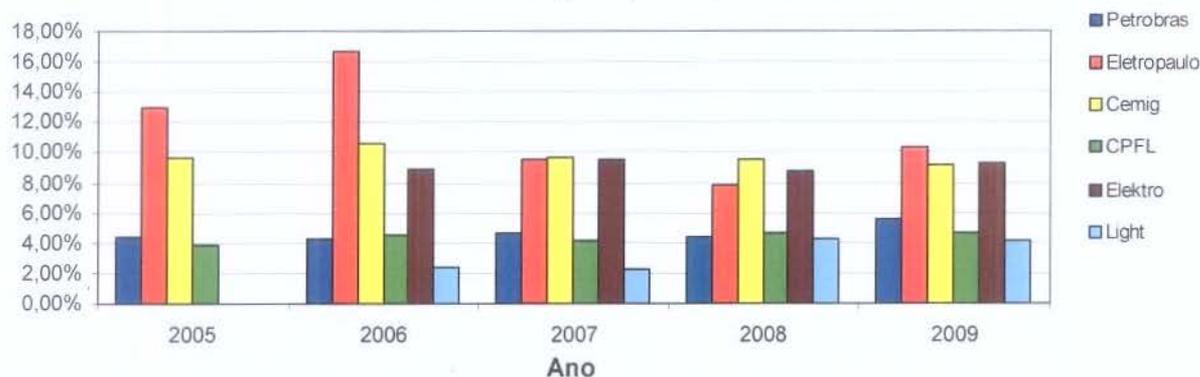
Gráfico 3.6
 Média da relação entre PLR e RL
 Setor energético, Brasil, 2005 - 2009



Fonte: Balanço divulgado pelas empresas/ Balanço Social – elaboração própria

Para complementar a análise e perceber se a mesma tendência ocorre com os salários, o próximo gráfico – **Gráfico 3.6.1** – relaciona a folha bruta de pagamentos (FBP) com a receita líquida (RL).

Gráfico 3.6.1
Relação entre FBP e RL
Setor energético, Brasil, 2005-2009

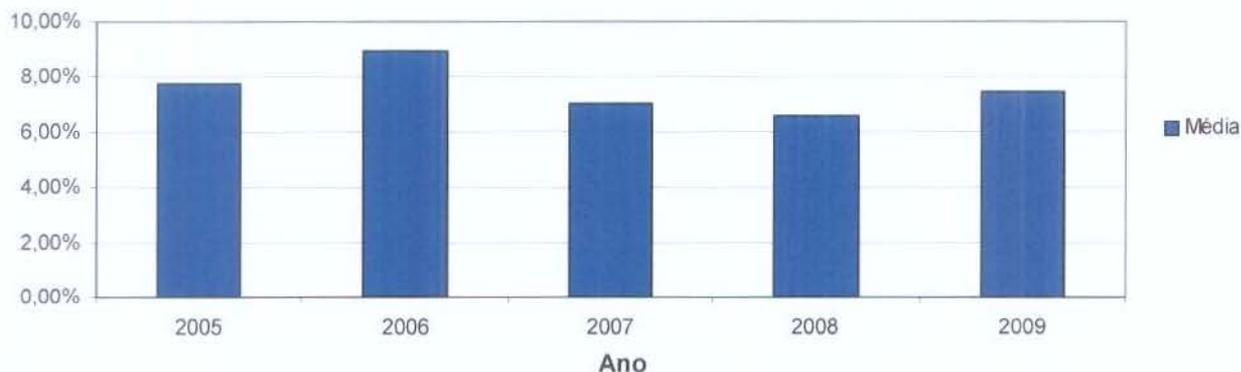


Fonte: Balanço divulgado pelas empresas/ Balanço Social – elaboração própria

O que se observa a partir do gráfico é que não ocorre com os salários o mesmo que ocorre com a PLR, isto é, o crescimento dos salários não acompanha o ritmo da melhoria de crescimento do setor, o que demonstra que há uma continuidade nos anos analisados – 2005 a 2009 – da importância da PLR na composição da remuneração, que foi observada nos anos anteriores.

Com os dados referentes à média da relação entre folha bruta de pagamentos e receita líquida – **Gráfico 3.6.2** –, fica mais fácil observar tal movimento, no gráfico seguinte.

Gráfico 3.6.2
Média da relação entre FBP e RL
Setor energético, Brasil, 2005-2009



Fonte: Balanço divulgado pelas empresas/ Balanço Social – elaboração própria

Em síntese, os dados do setor energético para o período de 2005 a 2009, já caracterizado como de crescimento econômico, permitem avaliar que a PLR continua assumindo importância mesmo com as melhorias destacadas na economia, nos indicadores do mercado de trabalho e no setor energético.

3.2 OS DADOS DO SETOR BANCÁRIO

Em seguida serão apresentados os gráficos do setor bancário. Neste caso há uma diferença metodológica na coleta dos dados com relação ao outro setor analisado, o setor energético, uma vez que estes foram obtidos junto ao Sindicato dos Bancários de São Paulo, como que já foi descrito no início do capítulo. Para a análise, se faz necessário algumas observações acerca da metodologia utilizada. Primeiramente quanto a PLR paga e PLR estimada. A PLR estimada refere-se ao cálculo feito pelo sindicato, tem como função para o sindicato acompanhar o cumprimento dos acordos de pagamento da PLR ¹⁵ e está vinculado ao salário médio de cada instituição, já a PLR paga refere-se ao valor que efetivamente corresponde ao programa de PLR, que é divulgado pelos bancos e sobre o qual recaem todos os incentivos discutidos no capítulo II relativo a esta forma de remuneração.

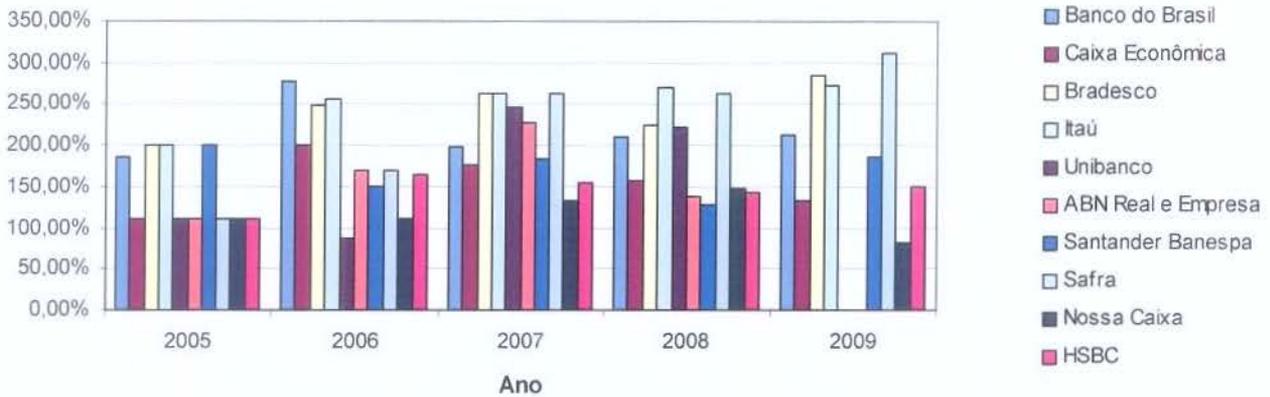
Essa forma de cálculo, baseado no salário médio dos trabalhadores, faz com que saia de foco a dispersão salarial, isto é, a diferença entre o menor e o maior salário pago, que no setor bancário é bastante significativo dado o peso atribuído aos ativos intangíveis representados pela gerência, o que significa que os “ganhos” gerados ao banco por esses trabalhadores estão atrelados a eles de forma quase indissociável, no sentido de que os clientes estão muitas vezes mais identificados com o gerente do que com o banco, o que imprime uma necessidade de manutenção desse tipo de funcionário pela instituição, diferentemente de outra função, como o caixa que sofre pressão salarial dada a facilidade de substituição desses trabalhadores.

O primeiro gráfico a ser apresentado diz respeito à relação entre PLR e salário médio, **Gráfico 3.7**, e permite observar a evolução da PLR *vis-à-vis* a evolução dos salários, em todos os casos a PLR supera 50% dos salários a mais na remuneração, em muitos casos é equivalente ao dobro dos salários e chega em alguns casos superando os 250% do valor do salário médio.

¹⁵O acordo está baseado em uma regra básica em que se convencionou o percentual sobre o salário, o valor fixo e o valor máximo a ser pago de PLR. Além disso, há uma parcela adicional, que é computada pela divisão linear da importância de 2% do lucro líquido do exercício corrente, pelo número total de empregados elegíveis de acordo com as regras da convenção estabelecida, em partes iguais, até o limite individual de R\$ 2.100,00.

Gráfico 3.7

Relação entre PLR e salário médio
Setor bancário, Brasil, 2005 - 2009



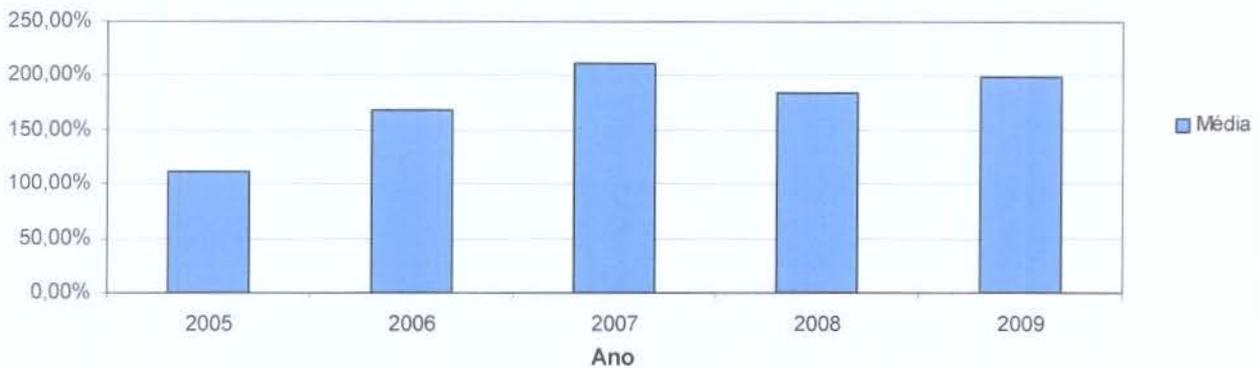
Fonte: Sindicato dos bancários/ DIEESE – elaboração própria

Ainda que o pagamento da PLR seja estabelecido por negociação coletiva, há uma variação bastante grande entre as instituições, e em alguns casos é percebida uma mudança de estratégia de um ano para outro, como foi o caso do ABN Real e Empresa que foi aumentando o pagamento de PLR relativo ao salário médio até sua fusão com o banco Santander em 2009.

O gráfico seguinte permite a análise da mesma relação, porém para a média das instituições.

Gráfico 3.8

Média da relação entre PLR e salário médio
Setor bancário, Brasil, 2005-2009

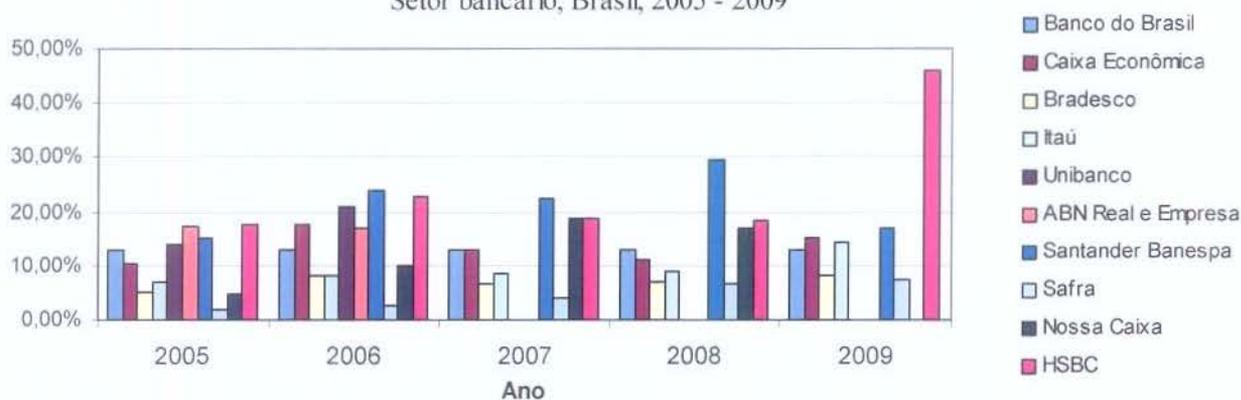


Fonte: Sindicato dos bancários/ DIEESE – elaboração própria

O que se observa é uma oscilação, que tende a permanecer acima do patamar alcançado em 2006, variando de forma bastante próxima com a evolução dos salários médios.

O **Gráfico 3.9** apresenta a relação entre PLR e lucro líquido (LL). Para o setor bancário a mudança de estratégia de algumas instituições fica mais evidente no que diz respeito à remuneração variável, passa a exercer um peso bastante significativo na relação com o lucro líquido. No caso do banco HSBC e Nossa Caixa o crescimento da proporção da PLR fica bastante expressivo de 2005 para 2009.

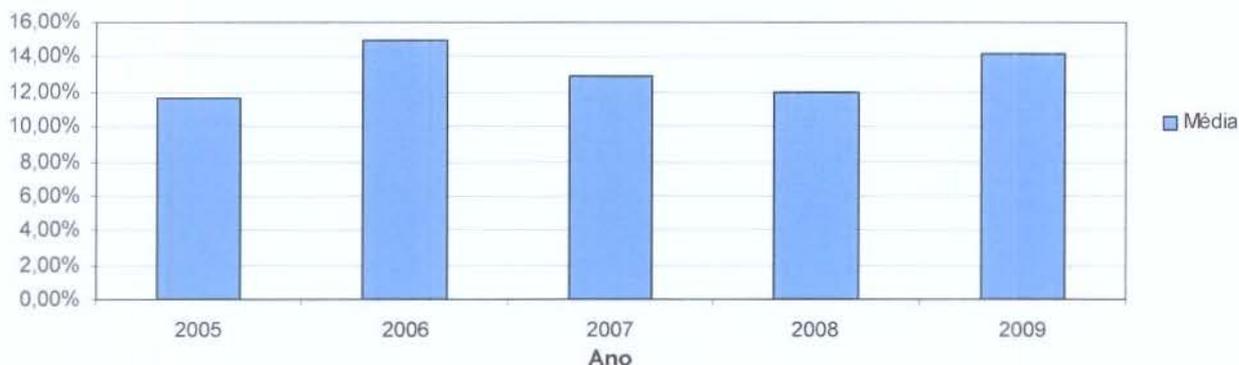
Gráfico 3.9
Relação entre PLR e LL
Setor bancário, Brasil, 2005 - 2009



Fonte: Sindicato dos bancários/ DIEESE – elaboração própria

O **Gráfico 3.10** mostra a média da relação da PLR com lucro líquido, mostrando uma certa tendência de manutenção do patamar alcançado em 2006, ratificando a observação feita a partir da relação da PLR com o salário médio, no **Gráfico 3.8**.

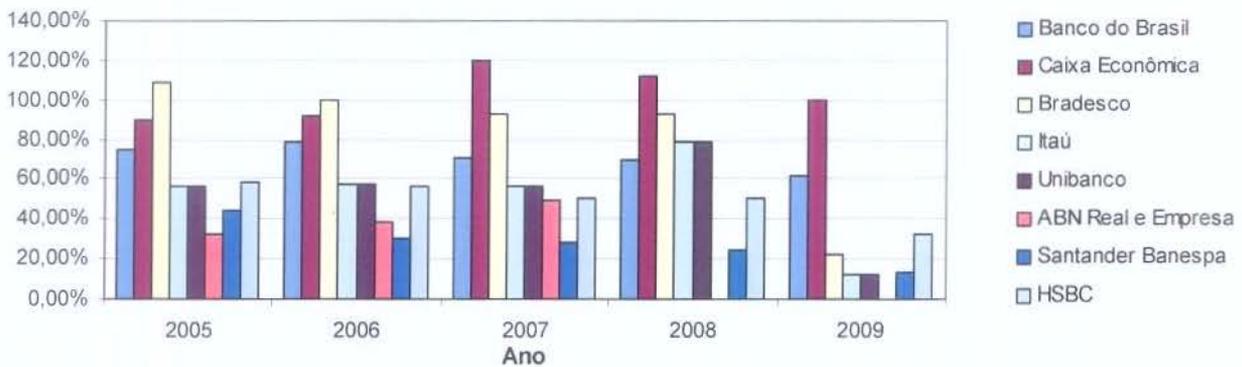
Gráfico 3.10
Média da relação entre PLR e LL
Setor bancário, Brasil, 2005 - 2009



Fonte: Sindicato dos bancários/ DIEESE – elaboração própria

O próximo gráfico diz respeito à relação entre PLR estimada e PLR paga. A partir do entendimento do que foi discutido no começo deste item acerca do significado de PLR estimada e PLR paga, o que se observa é a grande dispersão entre o valor calculado pelo sindicato que segue o acordo coletivo estabelecido entre os trabalhadores e as empresas, que está baseado no salário médio, tornando evidente a diferença entre os salários.

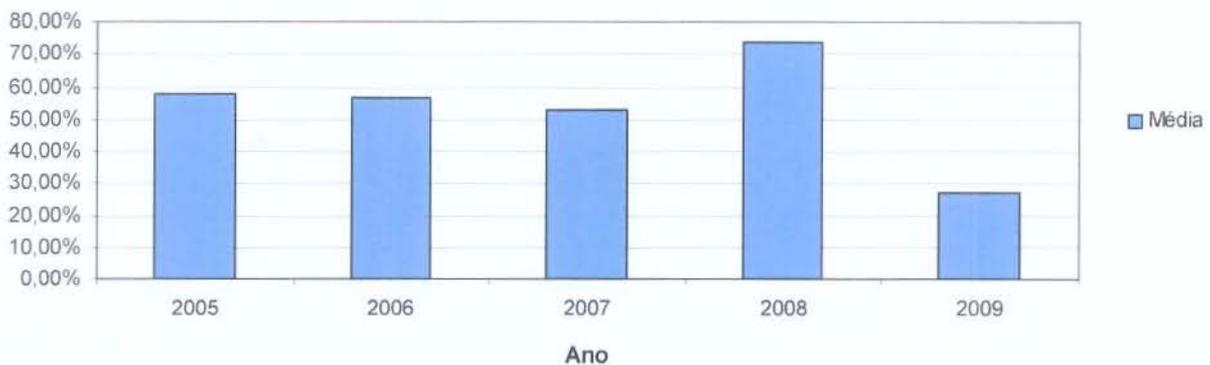
Gráfico 3.11
 Relação entre PLR estimada e PLR paga
 Setor bancário, Brasil, 2005 -2009



Fonte: Sindicato dos bancários/ DIEESE – elaboração própria

A diferença entre PLR estimada e PLR paga chega, em alguns casos a 120%, o que significa que a PLR paga superou em mais que o dobro a PLR estimada. Ainda se retirarmos o caso mais expressivo, em todos os outros a PLR estimada fica abaixo da PLR paga.

Gráfico 3.12
 Média da relação entre PLR estimada e PLR paga
 Setor bancário, Brasil, 2005 - 2009



Fonte: Sindicato dos bancários/ DIEESE – elaboração própria

O gráfico 3.12 mostra a média dos dados da relação entre PLR estimada e PLR paga. Em todos os anos a diferença é positiva e bastante significativa, sendo que em 2008 se observa o pico em PLR paga superando em 70% a PLR estimada e em 2009, o ano em que essa diferença foi menor, mas mesmo assim a PLR paga foi quase 30% maior do que o estimado.

Tabela 3.1
Evolução da média da PLR e do salário médio
Setor bancário. Brasil. 2005-2009

	PLR	Variação em %	Salário médio	Variação em %
2005	3.711,40		2.552,18	
2006	5.025,70	1,354125128	2.641,51	1,03500145
2007	5.912,60	1,176472929	2.800,00	1,059999773
2008	7.368,20	1,246186111	3.554,00	1,269285714
2009	7.945,60	1,078363779	3.945,00	1,110016882

Fonte: Sindicato dos bancários/ DIEESE – elaboração própria

A tabela 3.1 apresenta a evolução dos valores nominais dos salários médios e da PLR paga no setor bancário. O que se observa é que o crescimento dos salários foi muito menor do que os valores de PLR, o que identifica um peso expressivo da PLR na composição das remunerações, em um período em que o crescimento da economia significou um ganho muito expressivo para os bancos.

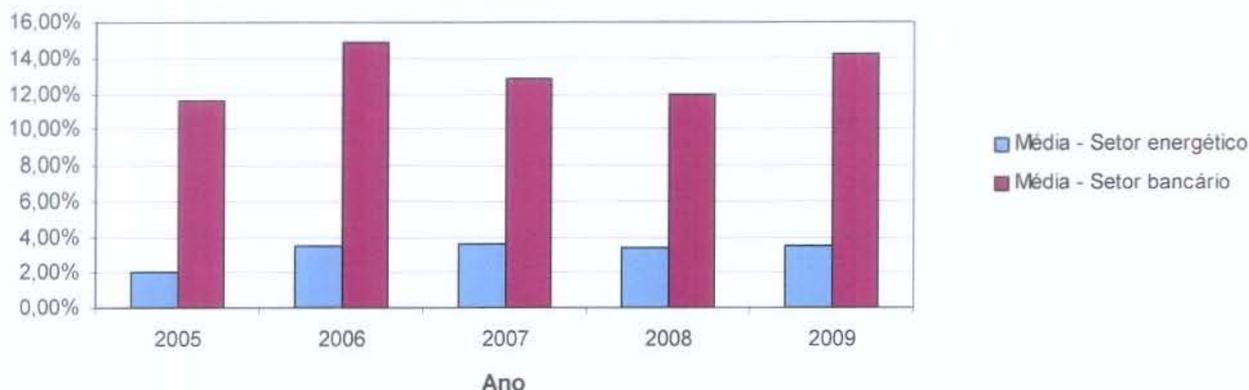
A partir dos dados do setor bancário, é possível perceber, então, algumas relações importantes, entre a PLR e o lucro líquido, que permite observar como evoluiu a remuneração variável em comparação com a forma mais usual de avaliar a remuneração da própria empresa, acompanhar a relação entre remuneração variável e fixa, através da PLR e do salário médio, respectivamente, a comparação entre a PLR estimada pelo sindicato e PLR efetivamente paga pelos banco. Em todos os casos a evolução seguiu um certo padrão de oscilação que pode ter se dado tanto pela dinâmica econômica das empresas, quanto pela dinâmica da economia de forma mais geral. No entanto, a evolução da importância da PLR na composição da remuneração fica mais evidente quando se observa a evolução dos salários médios e da PLR.

3.3 COMPARAÇÃO ENTRE OS SETORES ENERGÉTICO E BANCÁRIO

Neste item será feita uma comparação entre os dois setores com o objetivo de analisar se as tendências observadas de separadamente se confirmam. A análise parte do **Gráfico 3.13**, em que foram utilizados os dados que estão compatibilizados, dada a diferença metodológica de captação dos dados, o que permite que se compare com maior precisão a média de cada setor para a relação entre PLR e lucro líquido.

Gráfico 3.13

Média dos setores para a Relação entre PLR e LL
Setores energético e bancário, Brasil, 2005 - 2009



Fonte: Sindicato dos bancários/ DIEESE – elaboração própria

O gráfico mostra, então, que a proporção de PLR no setor bancário é muito superior ao do setor energético, cerca de dez vezes maior. O que indica uma maior importância da PLR para o setor bancário na composição da remuneração do trabalho neste setor.

Nesse sentido, a PLR no setor bancário apresenta um risco muito grande de diferenciação entre os trabalhadores, o que pode resultar em intensificação do trabalho por uma parte dos trabalhadores exercida por uma espécie de chefia estabelecida entre os próprios trabalhadores, fruto da diferenciação de função e agravada pela diferenciação de remuneração. Então, o que se observa através dessa análise a da literatura, é que a PLR para o setor bancário, ainda que atenda aos interesses imediatos dos trabalhadores, leva a uma precarização do trabalho.

Em ambos os setores há uma manutenção do que fora observado no período anterior, isto é, houve uma continuidade do crescimento de importância da PLR na composição da remuneração, de acordo, principalmente da análise comparada da relação entre PLR e receita líquida e da folha bruta de pagamento e receita líquida – no setor energético –, e da tabela que relaciona a evolução dos salários médios e da PLR – no setor bancário.

De acordo com Tuma:

“A contradição entre relações democráticas de trabalho exigidas pela prática da PLR e a realidade brasileira impõe inequívocas dificuldades ao sucesso desta modalidade de remuneração como instrumento de incentivo e aumento da produtividade. Por outro lado, cria a necessidade da sua superação, abrindo oportunidades para participação dos trabalhadores e de suas representações nas discussões sobre as transformações em curso no mundo do trabalho” (TUMA, 1999).

Porém essa forma mais otimista pode retirar do foco da discussão o papel do Estado e, cada vez mais, a regulação do mercado de trabalho seja feita por agentes privados, em uma relação assimétrica entre empregador e empregado. A PLR é, nesse sentido muito mais um sintoma do que parte da solução.

CONSIDERAÇÕES FINAS E CONCLUSÃO

A presente monografia fez uma análise acerca da evolução do programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) na composição das remunerações do trabalho em dois setores bastante dinâmicos da economia brasileira – setor bancário e energético – para o período entre 2005 e 2009.

O surgimento do programa de PLR, com o caráter de incentivo financeiro deu-se no ano de 1994, quando há a implementação do plano de estabilização (Plano Real) e a opção de inserção do Brasil no processo de liberalização econômica internacional – caracterizado pela abertura comercial e financeira – fica mais clara, promovendo o acirramento da concorrência intercapitalista exigindo como contra partida a flexibilização do mercado de trabalho. As políticas econômicas apresentavam caráter restritivo perseguindo a queda da inflação, mas gerando desemprego, dentro de um contexto de baixo dinamismo econômico, o que promoveu uma fragilização das organizações sindicais com perda do poder de barganha com relação às negociações coletivas e recomposição dos salários.

Nesse contexto, o programa de PLR é coerente com duas tendências que surgem nos anos 1990. A primeira quanto significar uma diminuição do custo da remuneração do trabalho, que era exigido pelo acirramento da competitividade, por a PLR ter caráter de “bônus”, como foi discutido no capítulo I. A segunda tendência refere-se ao caráter de remuneração variável, permitindo o ajustamento dos custos à dinâmica econômica das empresas.

Além disso, dada a fragilização das organizações sindicais nesse período, a PLR transformou-se no ganho possível para essas entidades nas negociações coletivas. Por outro lado, os trabalhadores foram atraídos pelo programa por este significar um ganho de renda em um momento de perdas salariais, ainda que sob uma perspectiva de curto prazo.

A partir da literatura, foi possível identificar que essa importância da PLR na composição da remuneração do trabalho se mantém até o período de 2003 a 2006, em que se mantém também o caráter das políticas econômicas e o baixo crescimento econômico da economia brasileira, observado no período de surgimento do programa de PLR.

Então, o objetivo desta monografia é identificar se o padrão de remuneração se mantém, com a mesma importância da PLR na sua composição em um contexto diferente do período em que ela foi adotada. Período este em que se observou um melhor desempenho da economia e dos setores analisados, melhores indicadores no mercado de trabalho e melhores condições de negociação coletiva.

Essa análise feita a partir dos dados dos setores energético e bancário, apresentados no capítulo

III, permitiu observar que os dois setores – historicamente bastante dinâmicos e com forte presença dos sindicatos das respectivas categorias – apresentaram um bom desempenho econômico nos anos analisados, 2005 a 2009, principalmente no que diz respeito ao lucro líquido e à receita líquida.

Os dados também possibilitaram uma confirmação da hipótese que havia sido levantada de que a PLR continuou ganhando importância na composição da remuneração do trabalho no período mais recente.

Ainda que a PLR tenha servido de ajustamento dos custos para as empresas, oscilando de acordo com a dinâmica econômica dos setores, quando são analisados os dados comparativos de crescimento de salários e da PLR, o que se observa é o crescimento bastante expressivo da parte variável da remuneração e um crescimento tímido da fração fixa. Essa conclusão é fruto, principalmente, da análise da relação entre folha bruta de pagamentos e receita líquida, que foi decrescente, o que significa que diminuiu o peso da folha bruta de pagamentos nos custos das empresas; e entre PLR e receita líquida que foi crescente em todo o período, o que demonstra que os ganhos de produtividade auferidos nesse período não foram repassados para os salários, mas foram ajustados pela PLR, que perdeu intensidade apenas em 2009 (período da crise econômica mundial). Isso no setor energético.

No setor bancário a análise permite a mesma conclusão, feita com base nos dados do lucro líquido como indicador de crescimento do setor. Observou-se que a variação da PLR é muito maior do que a dos salários, embora ambas sejam positivas, indicando um crescimento tanto da fração fixa como da fração variável da remuneração. Sendo que, para este setor, o peso da PLR é muito maior, significando o ajustamento da dispersão das remunerações com relação ao salário médio.

Por fim, a partir dos dados, a hipótese de que a PLR ganha importância na composição das remunerações se mantém também durante o período mais recente, pois, apenas de terem crescidos os salários nos dois setores, a PLR cresceu mais nos dois casos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BALTAR, P.; KREIN, J. D.; MORETTO, A. O emprego formal nos anos recentes. *Carta Social e do Trabalho*, Campinas, Unicamp. IE. Cesit, n. 3, 2006
- BALTAR, P. Formação, Estrutura e crise do Mercado de Trabalho no Brasil. In DEDECCA, C. S.; PRONI, M. W. (org.). *Políticas públicas e trabalho: textos para estudo dirigido*, Campinas, Unicamp. IE. Unitrabalho, 2006.
- BALTAR, P.; SANTOS A.L.; KREIN, J.D.; LEONE E.; PRONI, M. W.; MORETTO, A.; MAIA, A.G.; SALAS C. *Trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira*, Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2010.
- CARNEIRO, R. Impasses do Desenvolvimento Brasileiro: Aspectos Estruturais, In BALTAR, P.; KREIN, J. D.; SALAS, C. (org.). *Debates Contemporâneos, Economia Social e do trabalho, Economia e Trabalho: Brasil e México*, Campinas, Unicamp. IE. Cesit, n. 7, 2009
- DEDECCA, C. *Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado*. Campinas: Instituto de Economia/ UNICAMP, 1999 (Coleção Teses).
- KREIN, J. D. Mudanças e Tendências Recentes na Regulação do Trabalho. In DEDECCA, C. S.; PRONI, M. W. (org.). *Políticas públicas e trabalho: textos para estudo dirigido*, Campinas, Unicamp. IE. Unitrabalho, 2006.
- KREIN, J. D. *As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990 a 2005*. Tese (Doutoramento) – Unicamp, Instituto de Economia, Campinas, 2007.
- KREIN, J. D. O Avanço da Contratação Flexível. *Carta Social e do Trabalho*, Campinas, Unicamp. IE. Cesit, n. 6, 2007
- KREIN, J. D. Tendências Recentes nas Relações de Trabalho no Brasil, In BALTAR, P.; KREIN, J. D.; SALAS, C. (org.). *Debates Contemporâneos, Economia Social e do trabalho, Economia e Trabalho: Brasil e México*, Campinas, Unicamp. IE. Cesit, n. 7, 2009
- LEAL FILHO, R. de S. *Tendências recentes nos mercados de trabalho: limites das propostas de*

flexibilização e regulamentação. Dissertação (Mestrado em Economia) – Instituto de Economia – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1994.

POCHMANN, M. *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*, São Paulo, Boitempo, 2001.

PRATES, D. M. *Crises financeiras dos países “emergentes”: uma interpretação heterodoxa*. Tese (doutoramento em Economia) – Unicamp, Instituto de Economia, Campinas, 2002.

TUMA, F. M. *Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas no cenário de flexibilização das relações de trabalho*. Tese (doutoramento em Economia) – Unicamp, Instituto de Economia, Campinas, 1999.