

# Remunerar pela produtividade

Por **Laura Tyson**

**Valor Econômico, 2.10.2014**

**Os padrões de vida e a competitividade econômica de longo prazo dos EUA dependem do crescimento da produtividade e de como esse crescimento é compartilhado. Um compartilhamento mais equitativo contribuiria para enfrentar a estagnação dos salários.**

Uma das tendências econômicas definidoras - e desanimadoras - nos EUA nos últimos 40 anos tem sido a estagnação dos salários reais da maioria dos trabalhadores. De acordo com recente relatório do Censo americano, o trabalhador mediano do sexo masculino em tempo integral ganhou US\$ 50,033 mil em 2013, um número que mal se distingue do valor comparável (ajustado pela inflação) de US\$ 49,678 mil em 1973.

Tendo em vista que a maioria dos agregados familiares obtêm a maior parte de sua renda de seu trabalho, a ausência de crescimento real dos salários é o principal fator por trás da estagnação da renda familiar. A renda familiar média das famílias que compõem a faixa dos 90% inferiores na distribuição de renda permaneceu estável desde 1980. A renda familiar real do agregado familiar médio em 2013 ficou 8% abaixo de seu nível em 2007 e cerca de 9% abaixo do pico em 1999.

A estagnação dos salários da classe média e das rendas das famílias é um dos principais fatores por trás de lenta recuperação da economia americana e uma séria ameaça ao crescimento de longo prazo e à competitividade. O consumo domiciliar responde por mais de dois terços da demanda agregada, e o crescimento do consumo depende do crescimento de renda dos 90% na base da pirâmide.

Dois experts em competitividade, Michael Porter e Jan Rivkin, da Harvard Business School, advertiram recentemente que a estagnação das rendas da classe média prejudicam as empresas americanas de várias maneiras. "As empresas não podem prosperar por muito tempo enquanto suas comunidades permanecem estagnadas", advertiram eles. A menos que o empresariado faça sua parte, "as empresas americanas continuarão sofrendo as consequências de uma força de trabalho inadequada, de uma população de consumidores destituídos de poder de compra e de grandes blocos de eleitores antiempresariado".

Porter e Rivkin não estão exortando as empresas simplesmente a pagar mais a seus trabalhadores. Estão exortando-as a envolverem-se numa iniciativa "estratégica, colaborativa", para melhorar a educação e o treinamento e elevar os níveis de qualificação dos seus trabalhadores.

Mas, Porter e Rivkin descobriram em sua pesquisa, as empresas frequentemente desestimulam investimentos em qualificação devido a sua relutância em contratar trabalhadores em tempo integral.

Há também uma implicação perturbadora na pesquisa de Porter e Rivkin: a de que os próprios trabalhadores e as escolas americanas são os culpados pela estagnação salarial. Se ao menos os trabalhadores não fossem tão despreparados

em matemática e ciência, tão mal equipados para enfrentar o mundo moderno e tão improdutivos, eles teriam rendas mais elevadas.

A realidade é diferente. A produtividade nos EUA vem crescendo a um ritmo respeitável há duas décadas. O problema é que os ganhos de produtividade não se traduziram em aumentos salariais proporcionais para o trabalhador típico ou em crescimento da renda para a família típica.

De acordo com a teoria econômica predominante, os salários reais deveriam acompanhar a produtividade. Como documentou Lawrence Mishel, do Economic Policy Institute, isso aconteceu desde 1948 até em torno de 1973. A partir de então, o salário real do trabalhador típico estabilizou-se e a produtividade continuou a crescer. Mishel calcula que a produtividade aumentou 80,4% no período de 1948 a 2011, enquanto a mediana dos salários reais subiu apenas 39%.

De 1979 a 2012, o salário mediano real aumentou apenas 5%. Mas os salários reais subiram 154% para o contingente do 1% superior dos assalariados e 39% para os 5% superiores, ao passo que os salários reais do vigésimo percentil inferior de trabalhadores na distribuição estagnaram, e caíram para o décimo percentil inferior. De fato, a desigualdade na remuneração dos trabalhadores tem sido a maior causa da crescente desigualdade de renda, exceto no topo da distribuição de renda, onde os rendimentos do capital têm sido maiores.

Enquanto isso, os lucros das empresas cresceram. A participação nos lucros das empresas no PIB (após a dedução dos impostos) está em nível recorde, ao passo que a remuneração do trabalho caiu para seu mínimo desde 1950.

Forte crescimento da produtividade é um importante objetivo de política econômica. Mas não é suficiente para elevar os salários da maioria dos trabalhadores ou a renda da maioria das famílias. Voltar a correlacionar os ganhos de produtividade e os aumentos salariais exige tanto medidas de política econômica - tais como um aumento do salário mínimo vinculado ao crescimento da produtividade -, e mudanças nas práticas de recursos humanos das empresas, como a implementação de programas mais amplos de participação nos lucros.

Cerca de 20 anos atrás, Alan Blinder, da Universidade de Princeton, instou diversos economistas, inclusive eu, a examinar estudos existentes sobre a relação entre participação nos lucros e produtividade. A esmagadora maioria dos estudos encontrou uma forte efeito positivo. "Shared Capitalism at Work" (capitalismo compartilhado em ação), recente livro editado por Douglas Kruse, Richard Freeman e Joseph Blasi, confirma essa conclusão com evidências mais recentes.

Várias formas de participação nos lucros - como distribuição de opções (de compra e venda) de ações e ações condicionadas, gratificações baseadas em lucros anuais e planos de criação de carteiras de ações para funcionários - têm crescido como parte da remuneração do trabalho desde 1960. Mas a maioria dos trabalhadores não são cobertos por esses planos, e os maiores beneficiários foram os CEOs e a alta gerência das empresas, uma fração significativa de cuja remuneração está vinculada à produtividade, conforme refletida nos lucros e no desempenho das ações. Esses esquemas de incentivos via remuneração têm

impulsionado aumentos desproporcionais na remuneração do 1% no topo da distribuição salarial.

Os padrões de vida e a competitividade econômica de longo prazo dos EUA dependem não apenas do crescimento da produtividade, mas também de como esse crescimento é compartilhado. Um compartilhamento mais equitativo dos lucros com os trabalhadores americanos e suas famílias em muito contribuiria para enfrentar a preocupante estagnação dos salários e da renda da classe média em décadas recentes. **(Tradução de Sergio Blum)**