

Produtividade

CELSO DE MAGALHÃES

CHAMA-SE produtividade à relação entre o produto obtido e os fatores empregados nessa produção.

Há duas formas distintas de produtividade:

- a do capital, que indica a relação entre as utilidades e os instrumentos empregados para obtê-las;
- a da mão-de-obra, que indica a relação entre as utilidades e o número de trabalhadores empregados para consegui-las.

Tôda produtividade está intimamente relacionada ao preço de custo da produção. Há entre ela e os preços uma razão inversa: elevar a produtividade é a mesma coisa que baixar o custo da produção.

Não falta, todavia, quem confunda produtividade com volume de produção.

E sobretudo nos serviços públicos.

O fato, porém, de se conseguir aumentar a quantidade física da produção nem sempre significa que se tenha elevado o índice de produtividade da empresa.

Só se eleva a produtividade, quando se consegue satisfazer a uma das seguintes hipóteses:

- manter a mesma quantidade, a menor preço de custo;
- aumentar a quantidade, ao mesmo preço de custo;
- aumentar a quantidade, com redução de custo.

A produtividade constitui problema de suma importância, pois o resultado que se obtém elevando-se-lhe o índice, compara-se ao efeito obtido nos seguintes casos:

- aumento de inversões
- aumento da mão-de-obra.

Considerando o país — como deve ser considerado — uma vasta empresa, verifica-se que sua produtividade econômica está intimamente relacionada à renda nacional, havendo, entre elas uma razão direta. Ora, o con-

fôto da coletividade, seu bem estar varia no mesmo sentido dessa renda; logo, quanto mais baixo o índice de produtividade de um povo, mais baixo seu padrão de vida.

Infelizmente, o Brasil é dos países de mais baixo índice de produtividade e, dentro dêle, a Agricultura mais que outros setores. E tanto é assim, que a Agricultura concorre apenas com 25% da renda nacional, a despeito de nela se encontrar mais da metade da população ativa do país.

Por isso, as populações rurais, no Brasil, carecem de todo o conforto relativo do que gozam seus outros agrupamentos humanos.

Isso não quer dizer que a Indústria, no Brasil, já tenha chegado a índices ótimos de produtividade. Por mal nosso, a um ponto de tal significação, nada ainda conseguiu chegar no Brasil.

Mais, quais são os fatores que influem, diretamente, na produtividade?

Vários:

- Técnica.
- Instalações e equipamentos.
- Matéria-prima.
- Mão-de-obra.
- Salários.
- Atitude psicológica do trabalhador.
- Organização da empresa.

Técnica — Na elaboração de qualquer produto, dentre as várias maneiras de o fazer, uma deverá existir que possibilite rendimento máximo. O técnico terá de conhecer essa maneira mais proveitosa; êle deverá ser, portanto, o diretor responsável da produção.

Não se defende aqui, como poderão pensar, o princípio de que a empresa deverá ser exclusivamente dirigida por técnico, pois isso seria ofender o conceito fayolano, indiscutível, de que as atividades de uma empresa são várias: administrativas, técnicas, contábeis, comerciais, financeiras e de segurança.

Quando se diz que a produtividade depende, essencialmente, da técnica, só se quer referir aquilo que concerne à elaboração do próprio produto. Não significa, portanto, que os outros fatores também não influam; êles aparecem, sem dúvida, nos vários elementos integrantes da parte puramente administrativa que, ainda com Fayol, se resumem em prever, organizar, comandar, coordenar e controlar.

Assim, por exemplo, onde se situam os problemas da instalação e dos equipamentos, da mão-de-obra e da matéria-prima, dos salários, senão na esfera administrativa, que não na de natureza técnica?

Mas, entregar a produção a um técnico significa a obrigatoriedade de lhe dar assistência constante. Nenhuma grande empresa prescinde, hoje, de seus laboratórios de pesquisa; as que não podem tê-los — e êsse é o caso frequente no Brasil — devem recorrer a centros científicos alheios para obter dêles os modernos conhecimentos sobre métodos e processos de produção.

O desconhecimento dessa verdade, erigida hoje em princípio de administração, conduz ao emprêgo de equipamentos e processos obsoletos, inadequados e, portanto, dispendiosos e de baixo rendimento.

O índice de produtividade será, sem nenhuma dúvida, pouco expressivo.

Instalações e Equipamentos — É óbvio que, sem instalações e equipamentos adequados, toda produtividade é reduzida. Que se poderia exigir, por exemplo, de um desenhista privado de bons compassos, régua e transferidor?

Pois é o que acontece, por exemplo, à Agricultura, no Brasil, a qual, na sua maior parte está ainda confinada à enxada, sem mesmo haver chegado ao arado manual! . . .

Mas instalações e equipamentos dependem de inversões de capital, coisa não muito fácil de conseguir em momentos delicados como o atual.

Na forma por que se encontra hoje a Agricultura nacional, investimentos reduzidos poderiam concorrer-lhe para uma sensível elevação da produtividade: melhoria de instrumental, adubos, assistência técnica do Estado. . .

Mas se isso fôra feito, não se poderia concluir daí pela certeza do benefício imediato para o coletividade, pois haveria ainda que cuidar das várias perdas que a Agricultura sofre, motivadas por:

- pragas de diversas espécies
- falta de armazéns e silos
- deficiência de transportes para os centros de consumo.

E já então o problema seria diferente: os investimentos reduzidos não bastariam, havendo necessidade do emprêgo de vultosos capitais, hoje muito escassos.

Difícil, pois, elevar de modo sensível a produtividade na Agricultura.

Matéria-prima — O emprêgo da matéria-prima deve ser feito adequada e pròpriamente. Se o material é de qualidade inferior, mau será o produto resultante, baixa será a produtividade.

É preciso atender a que nem sempre o emprêgo de material deficiente se deve à incompetência técnica; não raro isso ocorre pelas dificuldades em obter o material apropriado, como sói acontecer, no Brasil, por dificuldades cambiais. Usados sucedâneos impróprios, o rendimento terá forçosamente de ser mau.

Assim, embora pôsto o problema, se houver dificuldades insuperáveis em conseguir a matéria-prima adequada, nada se poderá fazer por êsse lado para melhorar o índice de produtividade.

Mão-de-obra — A mão-de-obra é fator dos mais preponderantes. Ela pode influir na produtividade de três formas diferentes:

- pela especialização
- pelo número de trabalhadores
- pela rentabilidade do trabalho.

No Brasil, a mão-de-obra especializada está muito aquém das necessidades; a despeito das escolas técnicas existentes — e algumas do reconhecido mérito — a formação de operários qualificados não excede ainda a 10% das necessidades.

É óbvio que, nessas condições, não poderia o Brasil, de forma alguma, concorrer, em índice de produtividade, com outros países onde há, pelo contrário, excesso de gente especializada.

Mas não é só a especialização: o número de trabalhadores também é fator de produtividade. Isso não quer dizer, todavia, que, quanto mais trabalhadores, maior a produtividade.

Pode dar-se mesmo o contrário.

Se, por exemplo, 10 operários produzem 50 unidades de certa mercadoria, o índice de produtividade será igual a 5. Ora, suponha-se que a empresa deseja aumentar sua produção e, para isso, admite mais 4 operários, subindo para 6 o número de unidades produzidas.

É evidente que conseguiu o que queria, mas o cálculo lhe poderá dizer que, desta vez, seu índice de produtividade é igual a 4.

Considerando somente o volume total, valeu a pena o acréscimo da mão-de-obra; mas, considerando a produtividade obtida, a empresa teve prejuízo. Daí se deduz que, sem o devido cuidado, embora obtido um aumento da produção global, a produtividade pode diminuir, o que não admira, lembrando o que ensina a lei do rendimento não proporcional:

“Qualquer produção só pode ser econômica, quando seus diversos fatores estiverem em proporções definidas, quantitativa e qualitativamente, variáveis, entretanto, segundo o caso considerado.”

Ademais, é preciso atender ainda aquilo que se convencionou chamar de “desemprego disfarçado”.

Assim, se em determinado setor econômico a produtividade é relativamente satisfatória e, por motivos de ordem social, trabalhadores que nêle militam daí se afastam para atividades de menor valor econômico, duas coisas acontecem:

- baixa a produtividade no primeiro setor
- aumenta a produtividade no segundo setor.

Contudo, sendo a importância econômica do primeiro setor maior que a de segundo, não haverá compensação nos dois fatos, como o haveria, por exemplo, numa soma algébrica de termos iguais, mas de sinais contrários.

É óbvio que, nesse caso, a produtividade geral terá diminuído, sem que os trabalhadores tivessem passado à inatividade total, havendo apenas troca de um trabalho de maior rendimento econômico, por outro de menor rendimento.

A isso é que se chama — “desemprego disfarçado”, que se contrapõe ao verdadeiro desemprego pelas abstenções naturais ou forçadas de todo e qualquer trabalho, como soem acontecer nos casos de doenças e greves, ambos fatores de queda de produtividade e que, por sinal, são muito freqüentes no Brasil.

Só pela reeducação do trabalhador e seu revigoramento de saúde poderá ser combatido, por êsse lado, o baixo índice de produtividade.

Salários — A política dos salários não pode ficar estranha ao rendimento da produção, elemento ponderável que é nos preços de custo.

A primeira coisa a considerar é que o interesse coletivo não reside nos aumentos constantes de salários nominais. O que interessa, realmente, a quem consome — e entre êles estão os próprios trabalhadores — é a elevação da produtividade, porque somente ela pode concorrer para reduzir os preços.

Com efeito, tanto faz ao trabalhador que lhe majorem os salários em mais 50%, ou lhe reduzam os preços das utilidades na mesma proporção: em qualquer das hipóteses êle ficará com o mesmo acréscimo em seu poder aquisitivo.

As conseqüências econômicas, porém, num e noutro caso, são muito diferentes.

No primeiro, quando o salário aumenta, o reflexo será — como ainda há pouco se viu no Brasil — sensível majoração geral dos preços. Ora, se os preços se elevam, defende-se o consumidor, gastando menos; mas, dessa forma prejudica a renda nacional, que também diminuirá. E, como se sabe, toda vez que a renda nacional diminui, a população sofre certa baixa em seu nível de vida; logo, o aumento geral de salários empobrece, ao invés de enriquecer.

Entretanto, se em lugar do acréscimo geral de salário beneficiar-se o trabalhador com uma redução geral nos preços, daí advirão duas vantagens coletivas, além do lucro individual:

- aumento do consumo geral
- aumento da poupança.

Aumentando-se o consumo, haverá estímulo da produção e, dessa forma, crescerá a renda nacional; ora, crescendo a renda nacional, crescerá também o conforto das populações, entre as quais está o trabalhador.

Por outro lado, baixando-se os preços, há possibilidades de maiores sobras nas rendas individuais, pois o trabalhador passará a gastar menos, economizando sem esforço; ora, crescendo a poupança, cresce a formação de capitais para novos empreendimentos, o que influirá, também, no acréscimo da renda nacional; logo, a baixa geral dos preços enriquece, ao invés de empobrecer.

Infelizmente, no Brasil, a política se tem orientado no sentido de conceder ao trabalhador aumentos constantes de salário-nominal, quando certo seria promover a contenção dos preços, se não fôsse possível baixá-los, para crescer o salário-real.

É verdade que, para isso, outros fatores, e muito sérios, teriam de ser considerados, o que nem sempre o pode fazer a autoridade administrativa.

Erra-se mais pela impossibilidade de agir, que pela ignorância do meio seguro de acertar.

Assim, a elevação da produtividade pela política dos salários é questão de tal complexidade que, no Brasil atual, nenhum administrador poderia tentá-la.

Atitude Psicológica do Trabalhador — Contudo, ainda que se dispusesse de instalações e equipamentos adequados, número conveniente de trabalhadores, matéria-prima apropriada, salários tecnicamente calculados, a produtividade poderia ser baixa, quando baixa fôsse a rentabilidade do trabalho.

O rendimento do trabalho não depende exclusivamente dos conhecimentos técnicos do trabalhador; há que contar ainda com sua atitude psicológica.

É preciso fazer, antes de tudo, com que o trabalhador compreenda o valor da produtividade para si próprio; é preciso reeducar o trabalhador, dando-lhe a exata noção de seu valor social.

Cumpra mostrar-lhe, de princípio, que de seu rendimento máximo no trabalho resulta o bem estar geral, de que ele mesmo será parte; depois que, dêsse rendimento elevado, auferirá a empresa maiores recursos para aumentar-lhe o salário.

Nada se tem feito, no Brasil, com êsse objetivo.

O trabalhador nacional, com raras exceções, visa a receber o máximo, sem atender ao fato de que seu salário só poderá ser pago pelo produto por ele mesmo elaborado. Baixando sua produtividade em resistências passivas, em sabotagem discreta, em abstinências excessivas, em greves e desempregos disfarçados, não atenta o trabalhador que está agindo contra seus próprios interesses, pois dessa forma, por um lado impossibilita a empresa de lhe proporcionar qualquer salário mais condigno e, por outro, leva a coletividade — e com ela ele próprio — ao empobrecimento.

A reeducação da massa trabalhista deveria ter por fim ensiná-la a produzir o máximo possível para, em troca, receber cada vez salários maiores dentro dos limites dessa produção.

Elevar a produtividade por êsse meio é fácil e merece ser tentada.

No Brasil, a massa trabalhista é inteligente e sensível à lógica dos argumentos, quando despida de impulsos demagógicos que a enfeiam e desvalorizam.

Organização — Outro elemento importante na produtividade do trabalho é a organização da empresa.

A estrutura das unidades de trabalho, os princípios de seu funcionamento são fatores do preço de custo.

Melhorando a estrutura das empresas, ou racionalizando-lhes o funcionamento, é possível elevar a produtividade.

No Brasil, a maior parte das empresas não dá a isso a devida relevância, esquecendo-se de que a organização é técnica e, como tal, uma especialidade que exige estudos e formação.

É indispensável ouvir o Técnico de Organização, não só ao projetar uma empresa, como no decurso de seu funcionamento.

A êle se deve pedir, freqüentemente, que meça o índice de produtividade da empresa e vá pesquisando as causas que obstem à sua elevação.

Não raro, com dispêndio de pouco capital, se conseguem excelentes resultados.

O Técnico saberá fazê-lo.

Na regulamentação, ainda recente, da profissão de Economista, tornou a lei obrigatória a presença de um desses especialistas nas grandes empresas; a mim se me afigura muito mais necessária a assistência de um Técnico de Organização ou, para ser mais justo, a de um Técnico de Administração, de vez que, numa grande empresa, teria êle oportunidade de intervir, não apenas em assuntos de Organização, mas ainda nos de Pessoal, Material, Orçamento etc. . .

Agora que já existe Escola de Administração; agora que o próprio serviço público já reconheceu a necessidade do Técnico de Administração, por que não regulamentar essa profissão, como já se fez com outras tantas, e por que, a exemplo dos Economistas, não tornar obrigatória sua assistência junto às grandes empresas?

O D.A.S.P. poderia provocar o assunto.

Poder-se-ia garantir, então que, à custa do Técnico de Administração, seria elevada a produtividade em muitos setores e, por via dela, a renda nacional, para benefício de todos os que vivem no Brasil.