

Methodenlehre de Arbeitsstudiums. Lehndifferenzierung. Teil 5. (Metodologia do estudo do trabalho. Salários diferenciais. 5.ª parte)

REFA. 1. ed. Munich, Carl Hanser Verlag, 1974. 71 p. de texto, 36 ilustrações, índice remissivo alfabético.

Este livro é a quinta de uma série de nove da REFA e trata de um assunto muito interessante, a saber: o salário e o salário-incentivo. Foi escrito com certa dificuldade, como afirma o prefácio, por um grupo constituído de representantes de assalariados e empregadores, que chegaram a um consenso. Realmente o assunto é controverso na administração da produção e na salarial, não só na Alemanha mas também no Brasil. Assim, a importância desse, o menor volume da série, transcende seu número de páginas.

Inicialmente, é um primor de exatidão em definições. A necessidade de conhecer alemão é ultrapassada, deve-se conhecer a linguagem técnica específica, que tem expressões precisas — e para o estrangeiro difícilimas de entender ou traduzir, por falta de palavras, digamos, em inglês

e português: o alemão simplesmente compõe as palavras juntando diversas — por exemplo, *Stufenwertzahlverfahren* nada mais é que “sistema de avaliação (de cargas) por números escalonados de valores”.

Nota-se a falta de palavra “operário” (*Arbeiter*) ou “trabalhador” e se verifica a existência assexuada de “pessoa de trabalho” (*Arbeitsperson*) que é neutra no sentido de movimento de liberação feminina.

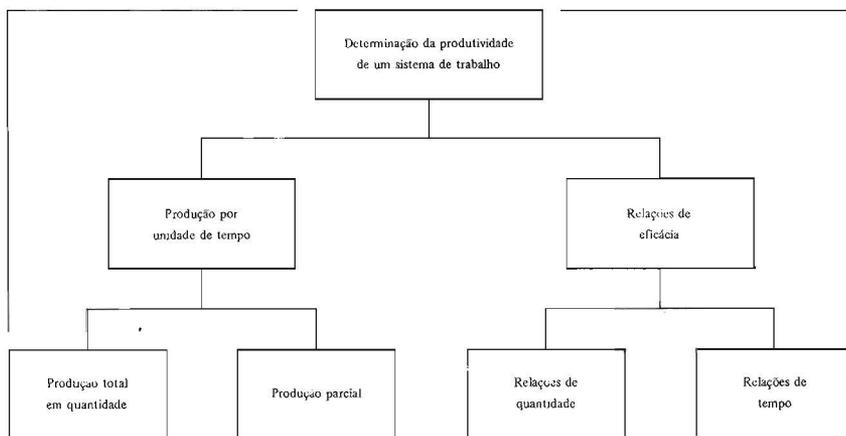
De acordo com o texto, o salário pode ser pago das seguintes maneiras:

1. salário por tempo — sem avaliação da produtividade.
2. salário por tempo — com avaliação da produtividade e diferenciação salarial correspondente.
3. salário com prêmios — com medida de resultado e qualidade — por exemplo em controle de qualidade, além da quantidade são levados em conta outros fatores.
4. salário-tafera — medido em tempo padrão ou unidades produzidas.

Algumas particularidades do livro devem também ser consideradas pelo leitor — chaves são dadas como uma espécie de organograma — assim, por exemplo:

Figura 16, p. 29

Números representativos de produtividade e tipos de medida



Não há crítica possível à obra em análise, que é perfeitamente adequada às necessidades alemãs, e altamente informativa para o interessado ou técnico no resto do mundo. Os capítulos são os seguintes:

- 1.º O estudo do trabalho e o salário.
- 2.º Distinção entre salários pela demanda ou exigências de serviço.
- 3.º Distinção entre salários pela produtividade diferenciada.
- 4.º Pequena introdução à sistemática de diferenciação salarial.

Bibliografia (só alemã — até 1974 inclusive).

Índice remissivo alfabético.

Possui também algumas excelentes novidades, que respondem perguntas constantemente feitas por empresários e estudiosos, tais quais: Como levar em conta a qualidade, quando pagamos incentivo por quantidade?

Na página 52 está um ábaco, que permite um cálculo de um prêmio combinado para a expedição de uma empresa. O ábaco é constituído de três linhas paralelas, tendo da esquerda para a direita na primeira linha o número de pedidos expedidos e o

percentual do prêmio-quantidade; na segunda linha o prêmio-final em percentual de salário base. Na terceira, inversa em relação à primeira e segunda, (subtrativa), o percentual de prêmio e número de reclamações/mês recebidas dos fregueses.

Na página 59 encontra-se uma tabela resumida dos fatores avaliados analiticamente no trabalho, sobressaindo-se a tabela austríaca pela simplicidade:

1. Produção em quantidade.
2. Produção em qualidade.
3. Iniciativa.
4. Relacionamento com colaboradores.

Ainda há a tabela de Zander: qualidade-quantidade ou tempo de trabalho e dedicação ao trabalho. Esses dados são comparados com os de Bloch, que não consta da bibliografia, mas que escreveu *Arbeitsbewertung, Grundlagen und Anwendung*, edição da Verlag Industrielle Organization, Zurich, 1959 (*Avaliação do trabalho, fundamentos e aplicações*). Bloch usa: 1. produtividade em quantidade; 2. em qualidade; 3. cuidados com os meios de produção; 4. cuidados com materiais de produção e suprimentos; 5. relacionamento com chefes; 6. idem com colegas e subordinados; 7. obediência às regras de trabalho e da empresa; 8. independência e confiabilidade; 9. capacidade para trabalhar em outro lugar.

Esse resenhista não admitiria em nenhuma hipótese um incentivo sob a forma de prêmio dado numa fábrica de meias (p. 49) — quanto mais meias defeituosas o operário controlador de qualidade descobrir, até um máximo de 10 em 150 (tamanho das três amostras) tanto mais prêmio recebe. O tempo não aparece no cálculo, e pretende-se aumentar os cuidados do operário para realmente apurar todos os itens defeituosos.

A finalidade é evitar cansaço de controle, já que deve colocar a meia sobre uma chapa, virar e olhar. A oposição a este plano é devida à falta de incentivo, quando não há defeitos. Assim, na maioria das vezes, o controle deve ser combinado com um outro prêmio, de quantidade ou de economia. Poder-se-ia citar "ferramentas nas máquinas e produção" — economia das primeiras, qualidade do produto e quantidade produzida. Dessa maneira é possível evitar, o que o livro torna bem claro, pagar prêmio por diminuição de tempo que não devia ser influenciável pelo operário, como, por exemplo, rotação de máquina. Pois, esta última, aumentando, prejudica a vida da ferramenta, e esta falha é descoberta pelo sistema de incentivo descrito.

Outro exemplo dado é o uso de estanho na solda de carroçarias de automóveis, quanto mais carroçarias por tonelada de estanho, maior é o prêmio, mas este é decrescente, metade do prêmio se paga com 20% da economia presumida possível, de acordo com o gráfico da fig. 30 do livro. Esse sistema do prêmio deve evitar excesso de estanho, que se perde no esmeril, e que pinga no chão, perdido pela sujeira.

Os gráficos e as tabelas são nítidos e claros, a impressão excelente, e a brochura suficiente, por se tratar do livro muito delgado. Recomenda-se a obra portanto, aos homens práticos na área de produção e relações industriais, que podem tirar inúmeras sugestões sobre uma melhor adequação salarial à produtividade.

Como obra didática, no Brasil, teria de ultrapassar dois obstáculos: a língua e a complexidade da matéria válida somente para cursos de pós-graduação ou específicas — administração salarial. □

Kurt E. Weil

## Le sacré et le profane

Por Mircea Eliade. Paris, Ed. Gallimard, 1965 (Collections Idées).

Os textos sobre sociologia das religiões tornam-se, cada vez mais, de leitura obrigatória para os estudantes de teoria das organizações, não somente porque abrem o campo percorrido por Max Weber, mas porque, de alguns, pode-se inferir muito do que ocorre no âmbito das modernas organizações, ou seja, tais textos apresentam uma análise histórica sem nenhuma tendência escatológica.

A propósito desta obra de Eliade, pode-se tecer um conjunto de observações semelhantes às que seriam feitas sobre a obra de Peter Berger *An invitation to sociology*, uma vez que as duas podem ser classificadas como obras de introdução, portanto, dedicadas àqueles que não militam no campo da sociologia do conhecimento.

Da mesma maneira que Berger, Eliade, no seu intento de simplificar, corre o risco de vulgarizar-se, e mesmo incorre na vulgarização. Mesmo assim, a leitura desta sua obra ajuda a ir um pouco além da já clássica e cansada frase "não existe verda-