

SALÁRIOS E SINDICATOS SOB O PLANO COLLOR¹

*Ricardo Franzoi**

*Ronaldo Herrlein Jr.***

*Carlos Henrique Horn****

*Fernando da Silva Calvete*****

1 — Introdução

O objetivo deste artigo é discutir algumas das questões envolvidas no debate sobre a implantação e execução do Plano Collor. Esse debate compreende uma diversidade de aspectos que não será contemplada na análise deste artigo. Para situar a nossa contribuição, parece-nos importante destacar quatro dos aspectos envolvidos. Em primeiro lugar, há toda uma discussão que implica a caracterização da inflação brasileira e a qualificação do plano de estabilização e de sua eficácia na eliminação da inflação. Em segundo lugar, é possível destacar especificamente a discussão referente à indexação salarial — se esta é inflacionária ou não, se é eficiente como mecanismo de preservação do salário real ou não — no contexto da política de estabilização econômica. Um terceiro aspecto diz respeito às relações entre indexação, política salarial e modificações na estrutura das negociações coletivas de salário e condições de trabalho. Por último, toda análise crítica pode desaguar na apresentação de uma proposição alternativa de política econômica e de estrutura sindical.

* Supervisor Técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) no Escritório Regional do Rio Grande do Sul.

** Economista e Técnico do DIEESE.

*** Economista licenciado do DIEESE e Professor da UFRGS.

**** Acadêmico de Economia da UFRGS e Assistente Técnico do DIEESE.

¹ Este artigo foi finalizado em 20.12.90. Em relação à legislação, restringimo-nos a analisá-la até a edição da Medida Provisória nº 273, de 28.11.90. Portanto, deixamos de abordar as mudanças introduzidas pelo Congresso tanto na política salarial quanto na regulamentação da extinção do imposto sindical em dezembro. No momento de finalização deste artigo, esperava-se que o Governo vetasse quase que integralmente a nova lei salarial do Congresso, reintroduzindo as normas da Medida Provisória nº 273. Não obstante outras considerações, os eventos do final do ano reforçam a marca de instabilidade que gravou as relações no mundo do trabalho em 1990.

Com este artigo procuramos contribuir especificamente para o debate do terceiro aspecto citado acima, investigando e analisando os resultados concretos observados em 1990, quanto às negociações coletivas — compreendendo tanto as iniciativas do Governo no sentido de promover alterações na estrutura destas e regular os salários como o comportamento dos atores envolvidos — e à trajetória do salário real na ausência de um mecanismo formal de indexação dos salários nominais.

2 — A lógica do Governo e o comportamento dos principais atores da cena das negociações coletivas

Se há um traço singular que deve ser realçado em qualquer avaliação dos primeiros nove meses da política econômica do Governo Collor, este é a notável persistência com que se executou o programa antiinflacionário sob o signo da recessão. Não há como compreender o conjunto de medidas adotadas a partir de março sem se levar em conta esse pressuposto. Nesse sentido, as normas destinadas à regulação dos salários e das negociações coletivas são particularmente ilustrativas da lógica governamental. A aparente indefinição expressa no abandono de certas regras e sua substituição por outras não chegou a ofuscar o dado permanente: a crença na necessidade da retração do nível de atividade, seja através da disciplina do mercado, seja através da interferência direta do Governo, como meio para se atingir a estabilização dos preços.

No terreno estrito dos fatos, a ação do Governo Collor quanto à questão salarial divide-se em três momentos distintos. O primeiro deles estende-se da deflagração do Plano até meados de maio, quando vigoraram as normas da Medida Provisória nº 154, de 15.03.90, convertida na Lei nº 8.030, de 13.04.90.² Porém o mecanismo de prefixação dos reajustes salariais com base na previsão da inflação do mês, uma tentativa de se coordenar a arbitragem dos níveis de renda real, não logrou ser colocado em prática. As razões para o abandono dessa sistemática relacionam-se ao próprio comportamento dos preços após o Plano, como assinalado em diversos artigos.³ Dado que a expectativa inicial de uma

² Uma cronologia da legislação sobre salários e negociações coletivas no Governo Collor é apresentada no Quadro 1.

³ Ver Horn et alii (1990a); Silva & Gebrim (1990) e Amadeo (1990).

inflação próxima de zero não se confirmou — a variação do IPC-IBGE em maio, medindo a variação dos preços aproximadamente entre os dias 31 de março e 30 de abril, revelou a desagradável taxa de 7,37% —, inverteram-se as alavancas de controle e procedeu-se à liberação dos preços e salários.

O abandono do mecanismo de prefixação e o anúncio da "livre negociação" dos salários inauguraram com estardalhaço o segundo momento do Plano. Tratava-se, segundo a propaganda oficial, em "modernizar as relações de trabalho no País". A rigor, tal modernização resumia-se à ausência de uma regra salarial compulsória. Conseqüentemente, qualquer reajuste de salários passava a ser determinado através da barganha entre patrões e empregados, ou, se fracassada a negociação, através da arbitragem da Justiça do Trabalho. Assistiu-se, então, ao acirramento do conflito salarial. De um lado, os sindicatos insistiam na recomposição do pico salarial contratual, incluindo a variação acumulada do IPC-IBGE nos meses de março e abril (166,90%). Este percentual, que asseguraria um significativo ganho real de salários em relação aos meses anteriores, devido à queda da inflação, chegou mesmo a ser decidido em julgamentos de alguns tribunais regionais do trabalho. De outro lado, as empresas opunham-se à correção dos salários com base na variação do IPC-IBGE dos 12 meses anteriores à data-base, contrapondo sempre o rebaixamento do pico contratual.

Ainda nesse segundo momento, o Governo editou a Medida Provisória nº 185, de 04.05.90, com a qual possibilitava ao Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) dar efeito suspensivo à execução de decisões dos tribunais regionais pelo prazo improrrogável de 150 dias. Com isso, o Governo restaurou com diferença marginal a norma sobre o efeito suspensivo que existia na Lei nº 7.701, de 21.12.88, e que havia sido substituída, na Lei nº 7.788, de 03.07.89, pela proibição de dar efeito suspensivo. O Congresso procurou manter essa proibição na Lei nº 8.030, mas o artigo foi vetado pelo Governo. Em 31 de maio, o Congresso, por sua vez, rejeitou a Medida Provisória nº 185; no mesmo dia, o Governo editou nova medida, com o nº 190, que visava ao idêntico objetivo de dar poderes ao Ministro Presidente do TST de suspender os efeitos de decisões regionais. Logo, o Supremo Tribunal Federal concedeu liminar em ação de inconstitucionalidade, levando o Governo a revogar a Medida Provisória nº 190. Além de reconfirmar a marca autoritária das práticas do novo governo, o episódio patenteou a firme determinação de se conduzir o comportamento dos salários nos rígidos limites da política econômica, procurando contar com a anuência do TST em tal intento.⁴

⁴ Sobre a ação do TST no Plano Collor, apresentamos algumas observações adiante.

O temor de generalização de reajustes salariais acima dos níveis desejados, notadamente em face das sentenças normativas contemplando a reposição do pico, fez com que o Governo encerrasse, ao final de junho, o breve experimento de ausência de regra compulsória. A edição da Medida Provisória nº 193, de 25.06.90, deu início ao terceiro momento do Plano em suas determinações sobre salários. Essa medida, reeditada com alterações mais ou menos profundas até o final do ano, determinava, na correção dos salários na data-base de cada categoria, a recomposição do salário médio real observado nos 12 meses anteriores. Adicionalmente, admitia-se um único reajuste de salários entre datas-base e considerava-se nulo acordo ou convenção coletiva que estabelecesse reposição diferente da disposta na Medida Provisória. Em agosto, a nova versão da medida desobrigava as empresas em dificuldades econômico-financeiras de aplicarem a correção salarial nela prevista (Medida Provisória nº 211, de 24.08.90), mas tal concessão foi logo revogada, juntamente à proibição de se estabelecer acordo ou convenção que fixasse reajuste superior ao da política salarial (Medida Provisória nº 219, de 04.09.90).

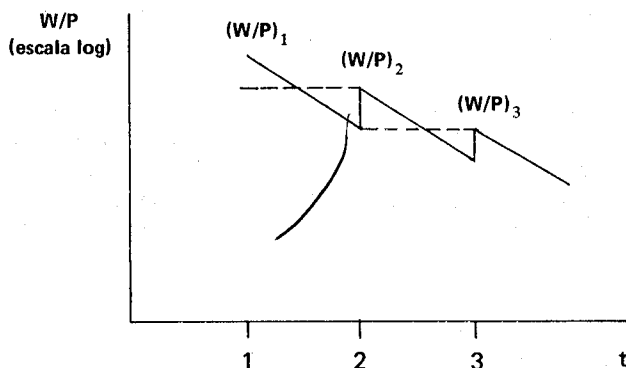
O incessante vaivém do período de março a junho, insistimos, revela um forte senso de pragmatismo do Governo quanto às medidas concretas, em sua totalidade inseridas na lógica mais geral da política econômica orientada para a retração do nível de atividade como meio de se conter a alta dos preços. Nesse sentido, a passagem do segundo para o terceiro momento, isto é, da ausência de uma regra compulsória para a reposição pela média, ilustra a obediência das normas ao princípio geral. Com efeito, procurou-se evitar o risco de recrudescimento inflacionário, decorrente da indexação informal, por intermédio de nova regra compulsória, indiscutivelmente mais drástica, para os reajustamentos de salários. Em qualquer hipótese de inflação positiva, a tendência do salário real, segundo essa política salarial, é de queda livre. Os Gráficos 1 e 2 apresentam duas possíveis trajetórias para o salário real nas condições de inflação positiva e cumprimento da política salarial.⁵ O Gráfico 1 corresponde à pior hipótese, de reajustamento salarial pela média apenas na data-base. Assim, o salário real (W/P)₁, na data-base 1, cai continuamente até as vésperas da data-base 2, quando é reajustado pelo seu poder de compra médio observado entre

⁵ Para facilitar a exposição, supomos inflação constante. Cabe assinalar que, embora a ilustração considere o comportamento do salário real para vários anos sucessivos, a norma legal prevê a extinção do Fator de Recomposição Salarial (FRS) em agosto de 1991. Tal determinação, contudo, não invalida o exercício, cujo objetivo é simplesmente esclarecer a lógica subjacente à política salarial.

as datas 1 e 2, transformando-se no novo pico salarial $(W/P)_2$. Entre as datas 2 e 3, o comportamento é idêntico, e assim por diante. Quanto maior for a taxa de inflação, menor será o salário médio real, portanto, o novo pico salarial, e vice-versa. Não obstante a estrita obediência às normas da política salarial determina necessariamente o contínuo rebaixamento do salário real.

GRÁFICO 1

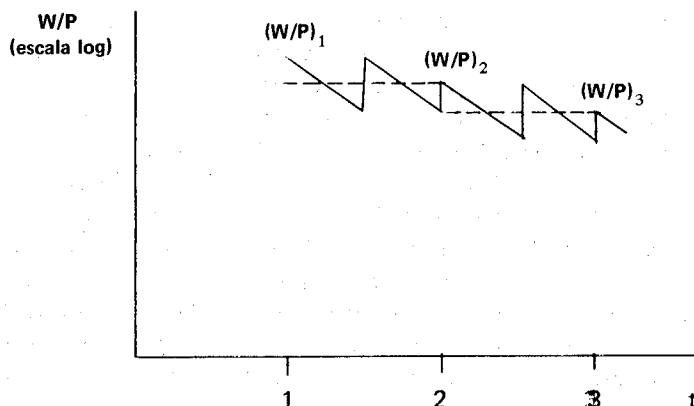
PIOR HIPÓTESE DA TRAJETÓRIA DO SALÁRIO REAL SEGUNDO A POLÍTICA SALARIAL



No Gráfico 2, pressupomos um reajuste salarial adicional entre uma e outra data-base, proporcional à inflação acumulada desde o último reajuste, o que parece ser, nas circunstâncias dadas, a melhor hipótese para os trabalhadores. Nesse caso, o reajuste adicional assegura um salário médio real maior do que na simulação anterior. O pico salarial $(W/P)_1$ cai até a metade do período entre as datas 1 e 2, sendo imediatamente recomposto, voltando a se reduzir até as vésperas da data-base 2, quando os salários são reajustados pela média. O novo pico salarial $(W/P)_2$ equivale ao salário médio real entre as datas 1 e 2. Embora essa hipótese seja menos penalizadora do salário do que a anterior, o comportamento do salário real é qualitativamente igual para os dois casos, ou seja, reduz-se continuamente.

GRÁFICO 2

**MELHOR HIPÓTESE DA TRAJETÓRIA DO SALÁRIO REAL
SEGUNDO A POLÍTICA SALARIAL**



Deve ficar claro que uma regra salarial cujo resultado é promover a redução sistemática do salário real é necessariamente provisória; insistir no seu cumprimento por um período mais extenso não produzirá os resultados esperados, porque trabalhadores e patrões, e mesmo a Justiça do Trabalho, tenderão a agir em sentido contrário. A natureza provisória de uma tal política é reconhecida na própria norma que prevê a extinção do Fator de Recomposição Salarial em agosto de 1991. Podemos afirmar, então, que a norma governamental configura um "choque de arrocho salarial" de curta duração.

Após a assunção de Collor, a iniciativa de mudanças na economia brasileira esteve concentrada nas mãos do Governo, que determinou unilateralmente os rumos da política econômica. Diante do esforço governamental de contenção dos salários, qual foi o comportamento dos principais atores da cena das negociações coletivas? Sobre essa questão, valem alguns comentários não restritos à óbvia constatação de que os sindicatos procuraram recuperar integralmente a inflação acumulada nos 12 meses anteriores à data-base, reivindicação não aceita pelas entidades patronais.

Tanto o empresariado quanto os sindicatos atuaram em duas frentes: uma local, a nível de categoria ou de empresa, que se refere às

negociações coletivas propriamente ditas; e outra global, cujos principais espaços foram o Congresso Nacional, os meios de comunicação e as reuniões do chamado "entendimento nacional".

No plano das negociações coletivas, o comportamento dos atores apresentou algumas linhas básicas. A pauta de reivindicações dos sindicatos não sofreu modificações significativas, agrupando-se nas seguintes categorias: reajustes salariais, relações sindicais, regras de proteção ao emprego e segurança e medicina do trabalho. No entanto as circunstâncias particulares do Plano Collor afetaram a ênfase dada pelos sindicatos na priorização de suas demandas. Independentemente dos diversos aspectos cobertos pela negociação e da sua importância desigual para cada sindicato, ganharam relevância, além das permanentes cláusulas de recomposição salarial e determinação dos salários mínimos, o estabelecimento de mecanismos de indexação salarial, formulados com base na experiência recente das políticas salariais vigentes nos últimos anos. Isso se deveu à percepção óbvia de que a inexistência de um mecanismo de garantia, mesmo que precário, do poder de compra negociado, associado a taxas inflacionárias crescentes trará consequências desastrosas para o salário real.

No que diz respeito à argumentação, os representantes empresariais e dos trabalhadores pouco inovaram. Quanto aos patrões, na maioria das vezes representados por advogados e/ou diretores da área de relações industriais, os argumentos costumeiramente apresentaram as empresas como que envolvidas por uma situação extremamente difícil e sem saídas, nos seguintes termos. Enquanto os trabalhadores ou "colaboradores" exigem uma maior "retribuição", o Governo aumenta a carga fiscal e restringe o crédito, elevando a taxa de juros e retraindo o nível de atividade. Os fornecedores — geralmente oligopólios — reajustam seus preços acima da inflação e os compradores propugnam por um preço menor. Ressaltou-se, assim, a dificuldade de as empresas administrarem esse conflito de interesses e, portanto, de reajustarem salários ou concederem outras vantagens. Por outro lado, argüiu-se, com a intenção de rebaixar as demandas dos sindicatos, quanto à necessidade de referenciar a negociação nos resultados ocorridos nas negociações em outras regiões do País, pois "vivemos num sistema onde a concorrência prevalece e a lei da oferta e da procura ainda não foi revogada (sic)".

É interessante verificar que, no contexto recessivo, a argumentação patronal apresenta o sacrifício como sendo não apenas necessário, mas também generalizado, como se o custo das políticas recessivas não fosse desigualmente distribuído, recaindo de fato, em sua maior parte,

sobre os setores menos organizados e com menor poder de barganha. As leis que regem o funcionamento do mercado são convenientemente exaltadas e exprimidas abstratamente por meio de conceitos que beiram a credence. Argumenta-se que a inclusão de cláusulas que protegem os trabalhadores empregados criaria uma discriminação, como se houvesse uma mão invisível a fechar as portas de acesso às empresas. A tentativa de regular minimamente as demissões esbarrou na réplica de que os "bons trabalhadores não são despedidos".

Quanto aos trabalhadores, a pobreza de argumentação foi um doloroso fato, resumindo-se, muitas vezes, em justificativas de que o salário é extremamente baixo e em declaração de princípio quanto à discordância com o achatamento salarial para sustentar a incompetência de empresas.

De fato, um aspecto tornou-se evidente: a pouca interferência dos sindicatos na determinação de mudanças significativas nas condições de contratação da força de trabalho. As negociações restringem-se a normas que atingem basicamente as empresas de menores dimensões, nas quais as relações de trabalho são mais arcaicas, não afetando, portanto, a maior parte dos trabalhadores representados pelos sindicatos. A afirmação de que à convenção coletiva entre as partes compete apenas a regulamentação de padrões mínimos de contratação da força de trabalho, relegando-se ao nível da empresa a determinação das demais condições envolvidas, impossibilita a generalização dos resultados alcançados nas empresas-guias e estreita os horizontes da negociação enquanto um processo de avanço progressivo para a melhoria das condições de trabalho.

Por outro lado, a restauração formal do estado de direito não alterou o pensamento de boa parte da sociedade brasileira a respeito da greve como instrumento da luta sindical. O direito de greve, reconhecido na nova Constituição, é freqüentemente ignorado pelo senso comum, na medida em que os instrumentos formadores de opinião difundem as greves de modo a qualificá-las enquanto greves aceitáveis ou condenáveis. Esse "consenso" tem influenciado profundamente tanto a propensão dos trabalhadores no sentido de recorrerem a esse instrumento, quanto o tratamento a ele dispensado pelos empresários.

A resolução dos conflitos através dos tribunais do trabalho tem sido evitada pela representação patronal, devido à possibilidade de se estabelecerem por essa via alguns avanços no âmbito do salário indireto e da estabilidade. De fato, os julgamentos do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul têm concedido anuênio de 1%, um dele-

gado sindical, eleito em assembléia, para empresas com mais de 10 funcionários e aviso prévio proporcional de 5 dias por ano. Os trabalhadores, por sua vez, demonstraram baixa propensão para recorrer ao tribunal, característica fortemente explicada pela situação financeira dos sindicatos, já que a demora em resolver os conflitos por essa via implica, também, atraso no recolhimento das contribuições assistenciais.

No plano global, a ação do movimento sindical através das centrais concentrou-se, inicialmente, na busca da aprovação de uma lei restabelecendo a indexação salarial, bem como garantindo a reposição do salário perdido com a aceleração inflacionária anterior ao Plano Collor. O primeiro lance significativo dessa estratégia ocorreu em abril, na votação do Projeto de Lei de Conversão nº 28 (depois Lei nº 8.030), em que se aprovou um dispositivo de indexação bimestral e a obrigação de o Executivo enviar ao Congresso, até 15 de agosto, projeto de lei de política salarial com regra para a reposição do salário perdido na adoção do Plano Collor. Ao sancionar a Lei nº 8.030, o Governo vetou esses e outros artigos. Em julho, o Congresso aprovou a Lei nº 8.073, de 30.07.90, pela qual se asseguraria o reajuste salarial mensal, escalonado por faixas, na faixa de até 10 salários mínimos, mas a norma foi vetada pelo Governo.

A partir de setembro, sem abandonar a pressão sobre o Congresso, as diferentes Centrais Sindicais, incluindo-se a CUT, passaram a participar de reuniões com o empresariado e o Governo para um "entendimento nacional" acerca do futuro da política econômica. Tais reuniões sucederam-se sem produzir resultado concreto significativo até o final do ano.⁶

Um terceiro ator com papel importante na cena das negociações coletivas é a Justiça do Trabalho. Nos planos de estabilização anteriores, os tribunais do trabalho acataram, inicialmente, as regras salariais definidas pelo Governo, vindo, posteriormente, a abandoná-las,

⁶ Restringimo-nos, neste artigo, a assinalar a iniciativa no sentido de um "entendimento nacional", reconhecendo que a importância do tema mereceria uma análise aprofundada. Mesmo a afirmação de que o "entendimento" não produziu um resultado concreto significativo precisa ser qualificada. Diversos analistas assinalaram que o documento conjunto entre empresários e lideranças sindicais levado à mesa do "entendimento" representou, sobretudo pelo pioneirismo, uma iniciativa de importante significância política. Sem desconhecer esse dado, pretendemos apenas destacar que as conversações de novembro e dezembro não lograram alterar, mesmo que marginalmente, as linhas da política econômica. O Governo firmou posição no ajuste recessivo, tomando-o como um pressuposto da negociação e, por conseguinte, esvaziando o fórum do "entendimento".

em face do recrudescimento da inflação. Essa norma de conduta apresentou nuances de acordo com cada plano. Assim, por exemplo, as regras do Plano Cruzado foram praticamente seguidas à risca nos julgamentos de dissídios coletivos; seu abandono evidencia-se mais tarde em ações movidas pelos sindicatos a partir de 1987, em que se buscava reconstituir o pico salarial anterior ao Plano. No caso do Plano Verão, muito provavelmente devido ao rápido retorno da alta inflação, os tribunais agiram de forma relativamente consensual nos dissídios coletivos, decidindo em favor dos sindicatos no seu pleito de recomposição do pico salarial. À época, os membros do Judiciário trabalhista argumentavam que tal recomposição era a forma de se assegurar a norma constitucional de irredutibilidade dos salários (BR. Const., 1988. art. 7º, inciso V).

As decisões judiciais cumprem uma importante função de parâmetro para as negociações entre patrões e empregados. Como a arbitragem da Justiça do Trabalho é compulsória no sistema brasileiro, qualquer das partes envolvidas na negociação pode recorrer ao dissídio para fazer prevalecer o seu interesse. Para os sindicatos, no entanto, a via judicial apresenta, comparativamente à da negociação direta, o inconveniente de atrasar os efeitos dos possíveis benefícios, seja pela demora nos julgamentos dos tribunais regionais, seja pela existência do instrumento do efeito suspensivo quando há recurso das decisões do TRT ao TST. Deve ficar claro que, em conjunturas de alta inflação, os sindicatos procuram antecipar os reajustes salariais sob pressão de sua base. Isto não apenas é um fator de compulsão à via da negociação direta, como também provê ao patronato um meio de chantagem na própria negociação, ao condicionar o fechamento do acordo e o pagamento do reajuste negociado dos salários à redução no patamar das demais reivindicações, incluindo-se a não-negociação de cláusulas novas.

No âmbito do Plano Collor, a tomada de posição da Justiça do Trabalho parece assemelhar-se ao que aconteceu nos planos anteriores. Cabem, no entanto, algumas qualificações. Em primeiro lugar, observou-se que os sindicatos, respaldados sobretudo na experiência dos Planos Bresser e Verão, passaram a mover ações para o pagamento da variação do IPC-IBGE de março (84,32%) nas Juntas de Conciliação e Julgamento, obtendo um relativo sucesso nessa instância. Em segundo lugar, é fato que alguns julgamentos de dissídio coletivo nos tribunais regionais decidiram favoravelmente ao pleito dos sindicatos pela recomposição do pico salarial contratual. A regra geral, contudo, tem sido a de seguir a orientação do Governo. Nos primeiros meses de execução do Plano, isso significou o não-atendimento a reivindicações de reajustes que incorporassem a variação acumulada do IPC-IBGE em março e abril

(166,90%). Depois de agosto, sobretudo a partir do julgamento da greve na Companhia Siderúrgica Nacional, em que os ministros do TST declararam o movimento grevista abusivo e rejeitaram a demanda de recomposição do pico salarial, a posição da Justiça entrou em sintonia com a determinação governamental de reajustar salários pela média.

Por fim, um aspecto sobre a ação dos tribunais do trabalho (TRT e TST) no julgamento dos dissídios coletivos que mereceria maior discussão é o da falta de base técnica, isto é, de conhecimentos de Economia e Estatística, revelada pela argumentação utilizada pelos responsáveis pelas decisões.⁷

Antes de passarmos à análise dos resultados das negociações coletivas e do comportamento efetivo dos salários após o Plano Collor, devemos recuperar alguns pontos acerca da controvérsia sobre a "livre negociação" de salários. Como foi observado, o comportamento do Governo oscilou entre a crença na disciplina do mercado e a intervenção direta, mas sempre sob o princípio orientador de se evitar o crescimento indesejado dos salários monetários. A perspectiva de que o desemprego refreasse as demandas dos sindicatos é suficiente para explicar a ausência de uma regra compulsória para a correção dos salários no breve período de 15 de maio ao final de junho. Com efeito, se al-

⁷ Dois dentre tantos exemplos evidenciam essa fragilidade da Justiça do Trabalho. Em maio, em audiência de conciliação no TRT do Rio Grande do Sul, o juiz que presidiu a audiência comentou literalmente o que segue: "Nós temos discutido muito este problema do IPC de março, porque se tem mantido esta discussão em termos de 15 de fevereiro a 15 de março que é o período de levantamento, para aplicação em março e pagamento em abril. Entretanto, (...) nós tivemos uma modificação muito profunda nos índices de aferição dessa inflação. Deixou de ser de 15 a 15; passou a ser de ponta a ponta. Agora estávamos discutindo com os calçadistas de Novo Hamburgo que, na verdade, nós teríamos, levando o levantamento até 31 de março, não uma inflação de 84,32%, mas de 63,32%. Porque houve uma deflação (sic). Depois nós tivemos em abril, por força da repercussão do reajuste dos preços públicos, uma inflação de 41% [o percentual corresponde à variação do BTN em março]. Ao contrário dos 2,39% [3,29%] de que fala a senhora ministra. A inflação de fato foi 41%, mas foi para abril, não foi para março. O governo do estado está oferecendo 41,28% [exatamente a variação do BTN em março]. Mas, de fato, não pode o governo do estado desconhecer a ocorrência do fato causa do pedido que foi efetivamente a ocorrência de uma inflação calculada pelo IPC, pela forma como era calculado, que a defasagem ocorreu. Como, espero, os professores também hão de compreender que, entre 15 e 30 de março, houve uma deflação (sic). Isso foi noticiado, o próprio DIEESE noticiou que é da ordem de 21% [o DIEESE nada noticiou. Porém, em reportagem de 22.05.90 sobre a audiência em foco, *Zero Hora* também atribuiu esse número fantástico ao DIEESE]. Então, nós estaríamos numa discussão entre 63,32% e 41,28%". O segundo exemplo é a entrevista de Marcelo Pimentel, Ministro do TST, à revista *Isto É Senhor*. Pressionado pela repórter para explicar a mudança de posição do TST em julgamentos de dissídios coletivos, sua resposta final foi a seguinte: "(...) vou lhe dar um voto por escrito do TST, onde este assunto está explicado direitinho". Ver *Isto É Senhor* (1990, p. 3-7).

guma proposição voltada a modificar a estrutura das negociações coletivas entre patrões e trabalhadores pode ser identificada nas ações do Governo Collor, essa restringe-se a equiparar a "livre negociação" à ausência de reajuste compulsório de salários e a enfraquecer o poder de barganha dos sindicatos através da extinção do imposto sindical (Medida Provisória nº 215, 30.08.90, reeditada nos meses seguintes), além da mencionada tentativa de restaurar o efeito suspensivo à execução de decisões dos TRTs.

Ao observador menos informado, o que surpreende nessa questão da livre negociação dos salários é o fato de que um princípio aparentemente consensual não tenha ainda se materializado em uma nova estrutura de negociações coletivas no País. Nos termos em que o debate vem sendo travado, percebem-se nitidamente diferenças substantivas quanto ao que se compreende por livre negociação. Sob a ótica do atual Governo, como se assinalou, há uma relação de identidade entre livre negociação e completa desindexação. Porém o processo de negociações coletivas é bastante mais complexo, envolvendo um conjunto de regras, atualmente previstas na CLT e em outros textos legais, que deveria ser posto em discussão se o objetivo fosse transitar do atual regime para o da liberdade de contratação.

Em relação às manifestações do empresariado, não é possível identificar uma posição homogênea sequer em suas linhas mestras. Muito provavelmente, essa situação resulta de que, no meio empresarial, a livre negociação vem sendo menos um objeto de estudo sério e tomada de posição do que uma bandeira de agitação ideológica, sob os ventos do neoliberalismo. O desencontro das opiniões no meio empresarial pode ser ilustrada através da intervenção de alguns de seus representantes no debate. Assim, por exemplo, o Departamento de Estudos Econômicos do Grupo Pão de Açúcar publicou, no início de 1990, um documento intitulado **Reforma Econômica para o Brasil** (Diniz, coord., 1990). Nele, os autores propõem, sob o título de centralização da negociação salarial, uma profunda alteração no sistema atualmente em vigor. Essencialmente, a proposta consiste em uma nova estrutura e procedimentos de negociação voltados à definição de uma política de rendas pactuada. Por seu turno, as colocações de lideranças do empresariado industrial paulista evidenciam uma compreensão algo diferente sobre o sentido primordial das modificações. Della Manna (1990), tratando da decisão do Governo de não levar adiante o mecanismo de prefixação salarial da Lei nº 8.030, assinala que tal decisão implicaria

"(...) um modelo de relação no qual **cada empresa negociará com seus próprios trabalhadores** de acordo com suas condições

particulares, não obstante a assistência legal por parte de seus sindicatos (o grifo é nosso)".

Na mesma linha Scheuer (1990), diretor do Departamento de Cooperação Sindical da FIESP, escreve:

"Não foram só as lideranças sindicais que aprenderam a negociar e a se mobilizar ao longo dos últimos anos. O trabalhador, que forma sua base, também é capaz de dialogar, de tomar iniciativas de interesse coletivo, de defender seus interesses. **É com esse trabalhador que o empresário tem de negociar, preferencialmente empresa por empresa, a partir das condições objetivas de cada uma (o grifo é nosso)**".

De acordo com tal concepção, um novo modelo de negociações teria como alicerces a ausência de regra salarial compulsória e a negociação a nível de empresa, reunindo trabalhadores e empregador. Implicitamente, pretende-se, ainda uma menor ingerência do sindicato, visto como entidade externa à vida da empresa, nas negociações coletivas.

Bastaria tomar contato com as opiniões de Della Manna e Scheuer para se entender o alto grau de desconfiança com que as lideranças sindicais encaram quaisquer propostas de livre negociação originárias do Governo ou do empresariado. Não obstante tal desconfiança reflete, antes de tudo, a experiência concreta das negociações coletivas de trabalho no País. Deixando de lado os aspectos normativos para enfocar estritamente o âmbito das relações cotidianas entre sindicatos de trabalhadores e empresas e/ou entidades empresariais, podemos inventariar um conjunto de práticas não condizentes com a defesa da ampla liberdade de negociação. Um pressuposto básico para o sucesso de qualquer negociação é o de que as partes se reconheçam mutuamente como interlocutores legítimos. No caso brasileiro, não é pouco freqüente que o empresariado recuse tal reconhecimento à entidade sindical. Acerca dessa questão, é necessário assinalar, sob pena de parecer ingênuo, que a legitimidade de qualquer sindicato deve ser permanentemente conquistada, seja na luta direta, seja na ação parlamentar. Do ponto de vista do capital, ou ele nega o reconhecimento e assume o risco de conviver com um ambiente de instabilidade nas relações de trabalho, ou ele reconhece a representação sindical, admitindo regras perenes para a negociação.

Concretamente, a ação anti-sindical no País expressa-se na proibição de representação nos locais de trabalho; nas sistemáticas represálias a trabalhadores envolvidos na atividade sindical — por exemplo,

ao considerar tal atividade como indisciplina, justificando a dispensa de membros da diretoria do sindicato e das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) —; no recurso aos tribunais para fins de declaração de greve abusiva para, com isso, demitir, por justa causa, representantes dos empregados protegidos por cláusulas de estabilidade provisória. Essas atitudes convivem com outras formas de esvaziamento dos sindicatos. Frequentemente, empresas reajustam salários em percentuais superiores aos acordados nas negociações, com o objetivo de se criar uma imagem de inocuidade dos sindicatos.

Quanto às negociações propriamente ditas, elas transcorrem sem que os sindicatos tenham acesso às informações relevantes das empresas, de sorte que argumentos baseados na incapacidade de pagamento de determinado reajuste salarial sempre dão a impressão de se tratar de uma manobra diversionista. A simples leitura das convenções coletivas é reveladora do atraso em que se encontram as relações trabalhistas no Brasil. Cláusulas permanentemente negociadas, tais como as de proibição da empresa demitir menor em idade de serviço militar, mulher gestante, acidentado ou trabalhador em vésperas de se aposentar, são alguns exemplos que deveriam fazer parte das normas de conduta de qualquer empresa, sem a necessidade da pressão sindical pelo seu cumprimento.

Diante desse quadro, e ainda se aduzindo a inflação crônica que caracteriza a economia brasileira, associada à presente recessão, podemos compreender o porquê de as lideranças sindicais oporem-se à iniciativa de "livre negociação" empreendida pelo Governo em maio e junho. De qualquer maneira, independentemente de circunstâncias conjunturais, parece haver uma importante diferença conceitual entre empresários e sindicalistas. Na opinião de Vicente Paulo da Silva, membro da Direção Nacional da CUT, a liberdade de negociação pressupõe uma legislação para defesa dos salários contra os efeitos da inflação (Silva, 1990). Além disso, a exemplo do que ocorre entre os empresários, não há posição unitária sobre o futuro da estrutura das negociações coletivas no País entre as lideranças sindicais, sendo a contratação coletiva articulada, defendida pela CUT, a única proposição que contempla alterações significativas (CUT, 1988). Por fim, merece ser assinalada a ambigüidade do movimento sindical em relação à atual estrutura de negociações coletivas; ao mesmo tempo em que se formulam críticas às restrições à liberdade sindical, oriundas da implantação de um modelo sindical corporativo, o próprio movimento alicerça-se em elementos desse modelo, destacadamente o recurso ao imposto sindical.

3 — Salários e negociações coletivas: resultados

A estrutura de negociação coletiva que discutimos anteriormente condiciona e limita os resultados obtidos em cada processo específico de negociação. Essa estrutura é também o marco institucional através do qual o ritmo do processo de acumulação de capital exerce sua influência determinante sobre o comportamento dos salários reais. Essas considerações gerais servem apenas como uma referência para uma análise concreta, para a qual será de grande interesse a utilização de dados empíricos. Realizamos, a seguir, uma avaliação dos resultados das negociações coletivas para um conjunto de 28 negociações selecionadas, cujas categorias profissionais respectivas possuem data-base de revisão de dissídio coletivo entre março e outubro. Para as mesmas categorias, apresenta-se, também, um levantamento dos reajustes salariais obtidos de abril a outubro, na ausência de uma política salarial. Efetuamos, ainda, uma análise do comportamento do salário médio real no setor formal, na Grande São Paulo, bem como no setor industrial, no Rio Grande do Sul, em 1990 comparativamente aos anos anteriores.

A amostra utilizada para a avaliação dos resultados das negociações coletivas após o Plano Collor foi selecionada a partir do conjunto previamente limitado dos 90 sindicatos associados do DIEESE no Rio Grande do Sul. A seleção realizada levou em conta, além da data-base de revisão de dissídio, a representatividade das categorias profissionais, assim como a expressividade das negociações coletivas no sentido de refletir em seus resultados a tendência geral das negociações coletivas, acompanhadas pelo escritório regional do DIEESE nesse estado. Dessa forma, a amostra utilizada possui, principalmente, um sentido ilustrativo, embora seja lícito inferir, a partir dela, algumas observações gerais quanto aos resultados das negociações coletivas após o Plano Collor. O Quadro 2 apresenta a relação das categorias profissionais cujas negociações coletivas foram investigadas, especificando seu âmbito de abrangência e uma qualificação do seu resultado. Essa qualificação refere-se à circunstância do resultado, se obtido por meio de acordo com entidade patronal (ou a empresa), ou se determinado por julgamento de tribunal do trabalho (TRT ou TST).⁸

⁸ Neste último caso, a expressão "negociação coletiva" torna-se um eufemismo, pois o resultado analisado é fruto de decisão judicial. Não obstante, e com a devida advertência, mantivemos essa expressão para designar o conjunto dos resultados analisados. Para efeito da análise deste artigo, consideramos como acordo o resultado alcançado mediante convenção coletiva com entidade patronal, acordo com empresa, ou determinado por acordo homologado pela Justiça do Trabalho.

O Quadro 2 também apresenta o grupo em que cada categoria foi incluída. Cabe ressaltar que o agrupamento das categorias cujas negociações coletivas foram investigadas foi posterior à sua seleção e considerou a existência de características semelhantes e a conveniência para a análise dos resultados. Os seis grupos estabelecidos são os seguintes: Serviços e Comércio (SC), incluindo professores (redes pública e privada de ensino), comerciários e urbanitários; Alimentação, Bebidas e Fumo (AB); Empresas Federais (FE), incluindo bancários, trabalhadores em processamento de dados, petroleiros, petroquímicos e metalúrgicos; Vestuário e Têxtil (VT), inclusive trabalhadores nas indústrias de calçados; Metalúrgica (ME); e Borracha e Gráfica.

Antes de proceder à apresentação dos resultados nas negociações coletivas, cabe apontar algumas tendências gerais observadas nos processos de negociações após o Plano Collor. A maior parte das negociações coletivas caracterizou-se pela postergação, através de sucessivos adiantamentos, motivada pelos interesses tanto dos sindicatos de trabalhadores como das representações patronais. Essa foi a característica observada, principalmente nos meses de abril a junho, dada a perplexidade gerada pelo impacto do Plano sobre o nível de atividade e sobre os fluxos monetários regulares. Quanto aos sindicatos, o interesse em retardar a negociação, embora pouco freqüente, surgiu nos meses iniciais de vigência do Plano, fosse em virtude da expectativa de uma conjuntura mais favorável, fosse pela espera dos resultados de outras negociações ou mesmo de decisões dos tribunais do trabalho que fornecessem um parâmetro aceitável para a sua própria negociação. De outro lado, as representações patronais freqüentemente buscaram retardar a negociação. Seu objetivo, em geral, foi negociar com menos incerteza quanto à intensidade e à duração do processo recessivo e, portanto, quanto ao comportamento dos seus próprios negócios. Por vezes, também foi importante para a adoção dessa postura a mesma espera por um parâmetro para a sua própria negociação, bem como a intenção de enfraquecer a posição do sindicato no processo de negociação.⁹

⁹ Esse virtual enfraquecimento da posição do sindicato na negociação decorre não apenas no contexto nitidamente recessivo, mas, especificamente, de duas outras circunstâncias. A ausência de uma política salarial ou de uma política de rendas negociada em âmbito nacional torna o momento da data-base crucial na obtenção de algum ou de qualquer reajuste salarial, na ausência do qual o poder de compra dos salários se mantém em queda contínua. Em segundo lugar, o desconto em folha da contribuição assistencial que mantém o sindicato e o depósito da quantia recolhida em sua conta bancária são efetuados pelas empresas, sendo, freqüentemente, regulado por cláusulas contidas no acordo coletivo de trabalho. Sindicatos com dificuldades de caixa - e esse parece ser o caso mais comum - têm sua posição enfraquecida na negociação, na medida em que essa se prolonga, gerando-se uma pressão para o fechamento do acordo em bases menos favoráveis para os trabalhadores.

Outros dois fatores influenciaram de forma decisiva a cena das negociações e caracterizaram-se como elementos da barganha no sentido de favorecer a posição patronal: as medidas provisórias editadas pelo Governo, de ajustamento dos salários pela média, e as decisões do TST. As primeiras foram utilizadas na negociação pela representação patronal, com a intenção de nivelar por baixo a concessão dos reajustes salariais ou de caracterizar como descabidas ou exageradas as demandas dos sindicatos. As decisões do TST, orientadas pelas determinações das medidas provisórias, prestaram-se à mesma função, além de sinalizarem aos sindicatos o caminho do acordo negociado como aquele que traria a menor perda. Esses fatores pressionaram, portanto, uma solução negociada desfavorável aos sindicatos. Isso para não falar da influência óbvia do ambiente recessivo e da decorrente ameaça de desemprego. Outra tendência observada nos resultados das negociações coletivas é o parcelamento dos reajustes salariais obtidos por ocasião da data-base, os quais, ao invés de serem concedidos de uma única vez, passaram a ser concedidos por partes ao longo de dois, três ou mais meses, com evidente prejuízo para o poder de compra dos salários. Por outro lado, diversas negociações estabeleceram reajustes salariais por vários meses, a título de antecipação, enquanto outras programaram explicitamente uma renegociação anterior à próxima data-base. Um último aspecto digno de menção diz respeito às categorias com data-base entre abril e julho, que sofreram perdas salariais em 1989 pela não correção dos salários conforme a inflação integral, em virtude do Plano verão. Como era de se esperar, tais categorias não só deixaram de recuperar-se das perdas contratuais do ano passado, como também amargaram novas perdas em 1990.¹⁰

Os indicadores utilizados para a análise dos resultados nas negociações coletivas referem-se exclusivamente aos salários. O primeiro indicador é relativo ao pico do poder de compra do salário contratual ou Pico Contratual. Representa o poder de compra do salário no momento hipotético de sua contratação, isto é, o dia primeiro do mês da data-base. Trata-se aqui de avaliar se o Pico Contratual de 1989 foi mantido ou elevado na negociação de 1990, ou, no caso contrário, indicar o montante da perda salarial do novo Pico Contratual acordado.¹¹ A medida dessa perda ou ganho do Pico Contratual é dada pela comparação

¹⁰ Ver, a respeito, Horn et alii (1990).

¹¹ É importante, aqui, não confundir a eventual perda do Pico Contratual de 1990 em relação ao de 1989 com sua contrapartida e sua causa, o reajuste que faltou para completar a inflação acumulada no período entre as duas datas-base.

entre os reajustes salariais recebidos no período entre as duas datas-base e a variação do IPC-IBGE para o mesmo período. As Tabelas 1 e 2 também indicam, em suas observações, a situação do Pico Contratual de 1989 (que serve de base para a indicação de ganho ou perda), pois mesmo este é freqüentemente inferior ao de 1988, em decorrência do Plano Verão, que criou condições desfavoráveis para a recuperação da totalidade da inflação pelos salários nas negociações coletivas de 1989. Deve-se considerar, aqui, a importância desse indicador de perda ou ganho do Pico Contratual, não obstante a implausibilidade da sua recuperação integral no contexto de um plano de estabilização econômica que provoca, em curtíssimo prazo, a queda da taxa de inflação. O Pico Contratual, mesmo constituindo-se na representação de um poder de compra hipotético, irrealizável num contexto inflacionário, consiste no salário-meta almejado pelos sindicatos, assim como num dos determinantes do salário real que a taxa de inflação sanciona. Por sinal, um determinante fundamental no momento em que, após o choque, retorna a aceleração inflacionária.

Nas Tabelas 1 e 2, para cada categoria em particular, cuja negociação coletiva é analisada, o Pico Contratual de 1989 corresponde à base igual a 100 de um índice de salário real. É com relação a essa base que o segundo indicador, o Pico Real estimado, é apresentado sob a forma de número-índice. O Pico Real representa o maior salário real ocorrido no período de 12 meses entre duas datas-base. Na maior parte dos casos, no contexto de inflação ascendente, esse Pico Real ocorre no próprio mês da data-base. Assim, é possível estimar o Pico Real de cada categoria analisada para os anos de 1989 e 1990. Aqui, entretanto, a deflação é feita segundo o critério de caixa para cálculo do salário real, o que implica a utilização de um índice de preços "centrado" no final do mês.¹² No presente caso, adotou-se o IPC-IBGE, tomando-se a sua variação para o mês seguinte ao mês da data-base, de modo a obter-se a inflação efetiva deste último.¹³ Com esse indicador, é possível comparar, portanto, a estimativa do maior salário real ocorrido em cada um dos dois períodos de 12 meses que sucede às datas-base de 1989 e 1990.

¹² O critério de caixa deflaciona o salário pelo nível de preços do final do mês, quando usualmente esse é recebido, sendo tal critério comumente associado à hipótese de que o salário é gasto no momento de seu recebimento. Ver, a respeito, Horn & Henrrlein Jr. (1989).

¹³ Esse artifício decorre do período da coleta mensal de preços (do dia 16 do mês anterior ao dia 15 do mês de competência), que serve de base à construção do IPC-IBGE. Ver, a respeito, Horn et alii (1990).

Tabela 1

Resultados das negociações coletivas, por data-base, no Rio Grande do Sul — mar.-out./90

DATAS-BASE	CATEGORIAS	PERDA OU GANHO DO PICO CON- TRATUAL (%) (1)	PICO REAL (estimado) (2)	
			1989	1990
Mar.	(3)01	15,56	93,19	79,94
	(3)02	10,00	93,19	75,97
	(4)03	5,00	93,19	72,51
Abr.	(5)(6)04	5,00	90,96	58,96
	05	-17,24	90,96	76,72
	(4)06	-2,95	90,96	95,44
Maio	(4)07	-9,69	80,11	82,44
	(4)08	-28,61	80,11	65,16
	(4)09	-23,11	80,11	70,19
	(6)10	-47,15	80,11	44,46
	(4)(6)11	-22,96	80,11	42,75
	(5)12	-23,72	80,11	69,63
	(6)13	-4,35	80,11	72,99
Jun.	14	-9,69	77,66	79,98
	(6)15	-28,73	77,66	55,37
Jul.	16	-13,69	77,32	77,04
	(4)17	-12,67	77,32	77,95
	(5)18	-28,12	77,32	64,16
Ago.	20	-23,30	73,56	68,02
Set.	(7)21	-44,65	72,66	48,47
	(7)22	-47,60	72,66	45,88
	23	-31,47	72,66	60,01
	24	-28,66	72,66	62,47
	25	-48,42	72,66	45,17
	26	-48,42	72,66	45,17
Out.	(6)27	-17,26	70,71	66,81
	28	-53,51	70,71	40,40

FONTE DOS DADOS BRUTOS: DIEESE/Escritório Regional do Rio Grande do Sul.
Sindicatos.

NOTA: A categoria 19 não consta nesta tabela porque não havia firmado acordo até o seu fechamento.

(1) A perda ou ganho é relativa ao Pico Contratual de 1989, ou seja, ao poder de compra do salário no dia 1º do mês da data-base de 1989. Esse poder de compra é, para cada categoria, o índice 100 para efeito de comparação com o Pico Real. O deflator utilizado é o IPC-IBGE, tomando-se sua variação nos 12 meses de competência. (2) O Pico Real é calculado como uma aproximação do efetivo poder de compra do salário no mês da data-base. Supõe-se recebimento do salário ao final do mês, e o deflator é o IPC-IBGE, utilizando-se a variação desse índice no mês seguinte ao da data-base. (3) Houve perda do Pico Contratual em 1989, em virtude do Plano Verão, porém com recuperação ao longo dos 12 meses entre a data-base de 1989 e a de 1990. (4) Houve perda do Pico Contratual em 1989, em virtude do Plano Verão, com magnitude de até 10% do Pico Contratual de 1988, sem recuperação. (5) Houve perda do Pico Contratual em 1989, em virtude do Plano Verão, com magnitude superior a 10% do Pico Contratual de 1988, sem recuperação. (6) Os reajustes recebidos por conta do dissídio de 1990 foram parcelados em mais de um mês, tendo sido pagos pelo menos em parte, senão totalmente, nos meses seguinte ao da data-base. O indicador do Pico Real para 1990 fica, portanto, rebaixado. (7) O resultado apresentado é válido para a correção geral dos salários, sendo que, para os pisos salariais das diversas funções, a perda do Pico Contratual é menor (-20%).

Tabela 2

Resultados das negociações coletivas, por grupo, no Rio Grande do Sul — abr.-out./90

GRUPOS	CATEGORIAS	PERDA/GANHO DO PICO CON- TRATUAL (%) (1)	PICO REAL (2)	
			1989	1990
Serviços e Comércio	(3)13	-4,35	80,11	72,99
	(4)17	-12,67	77,32	77,95
	(5)18	-28,12	77,32	64,16
	(6)21	-44,47	72,66	48,47
	23	-28,66	72,66	62,47
Vestuário e Têxtil	(3)(5)04	5,00	90,96	58,96
	(3)15	-28,73	77,66	55,37
	20	-23,30	73,56	68,02
	(3)27	-17,26	70,71	66,81
Metalúrgica	(4)06	-2,95	90,96	95,44
	(4)08	-28,61	80,11	65,16
	(4)09	-23,11	80,11	70,19
	(3)(4)11	-22,96	80,11	42,75
	16	-13,69	77,32	77,04
Empresas Federais .	(3)10	-47,15	80,11	44,46
	(5)12	-23,72	80,11	69,63
	(6)22	-47,60	72,66	45,88
	25	-48,42	72,66	45,17
	26	-48,42	72,66	45,17
Alimentação, Bebidas e Fumo	(4)07	-9,69	80,11	82,44
	14	-9,69	77,66	79,98
	28	-53,31	70,71	40,40
Borracha e Gráfica	05	-17,24	90,96	76,72
	24	-28,66	72,66	62,47

FONTE DOS DADOS BRUTOS: DIEESE/Escritório Regional do Rio Grande do Sul.
Sindicatos.

NOTA: A categoria 19 não consta nesta tabela porque não havia firmado acordo até o seu fechamento.

(1) A perda ou ganho é relativa ao Pico Contratual de 1989, ou seja, ao poder de compra do salário no dia 1º do mês da data-base de 1989. Esse poder de compra é, para cada categoria, o índice 100 para efeito de comparação com o Pico Real. O deflator utilizado é o IPC-IBGE, tomando-se sua variação nos 12 meses de competência. (2) O Pico Real é calculado como uma aproximação do efetivo poder de compra do salário no mês da data-base. Supõe-se recebimento do salário ao final do mês, e o deflator é o IPC-IBGE, utilizando-se a variação desse índice no mês seguinte ao da data-base. (3) Os reajustes recebidos por conta do dissídio de 1990 foram parcelados em mais de um mês, tendo sido pagos pelo menos em parte, senão totalmente, nos meses seguintes ao da data-base. O indicador do Pico Real para 1990 fica, portanto, rebaixado. (4) Houve perda do Pico Contratual em 1989, em virtude do Plano Verão, com magnitude de até 10% do Pico Contratual de 1988, sem recuperação. (5) Houve perda do Pico Contratual em 1989, em virtude do Plano Verão, com magnitude superior a 10% do Pico Contratual de 1988, sem recuperação. (6) O resultado apresentado é válido para a correção geral dos salários, sendo que, para os pisos salariais das diversas funções, a perda do Pico Contratual é menor (de -20%).

A observação da Tabela 1, que apresenta os resultados das negociações coletivas por data-base, conduz a algumas considerações interessantes. A tendência descendente das estimativas do Pico Real para 1989 reflete diretamente a taxa de inflação mensal ascendente observada nesse ano, sem indicar especificamente que tenha ocorrido uma piora nos resultados das negociações coletivas ao longo do ano. Até o mês de março, ainda se verifica a ocorrência de ganhos de Pico Contratual na negociação coletiva, enquanto, a partir de abril, se manifestam claramente as perdas provocadas pela não incorporação da variação do IPC-IBGE ao Pico Contratual (especialmente das variações de março e abril, 84,32% e 44,80% respectivamente). Além disso, essas perdas, aparentemente, crescem à medida que avançam os meses.

A mesma tendência reflete-se na queda progressiva das estimativas do Pico Real para 1990, que resulta não só das perdas do Pico Contratual, como também da aceleração inflacionária. Não obstante a perda do Pico Contratual nem sempre implica queda do Pico Real de 1990 em relação ao de 1989. Esse é o caso das categorias 06, 07, 14, 16 e 17, cujo Pico Real estimado se manteve, ou mesmo se elevou, ou das categorias 20 e 27, para as quais o Pico Real estimado sofreu apenas uma pequena diminuição. Deve-se observar, contudo, que, para as cinco primeiras, a perda do Pico Contratual foi relativamente pequena, circunstância que, para três delas (06, 07 e 17), é explicável, em função da ocorrência anterior de perdas de Pico Contratual em 1989 (como está indicado nas observações da Tabela 1). Mesmo com essas exceções, o caso geral é a simultaneidade da perda do Pico Contratual com queda no Pico Real. Algumas categorias obtiveram os reajustes do dissídio de forma parcelada, em meses posteriores ao da data-base, o que rebaixou a estimativa do Pico Real para 1990 (conforme observado na chamada 6 da Tabela 1). Isso não chega a prejudicar a comparabilidade dos dados, pois a tendência é a de que, ainda que rebaixado, seja esse mesmo o Pico Real de salário até a próxima data-base, pois é pouco provável observar-se uma elevação do salário real, dado o comportamento presente de elevação das taxas mensais de inflação. A mesma hipótese é plausível para os casos em que os salários foram indexados ou seus reajustes prefixados através da negociação coletiva.

De um modo geral, a análise dos resultados das negociações coletivas por data-base permite concluir que o efeito do Plano Collor, considerando-se tanto o choque de março como a política econômica recessiva, sobre esses resultados é o de provocar um prejuízo progressivo e ascendente, ao longo do tempo, que se manifesta claramente no arrocho salarial. A despeito de sua aparente obviedade, essa conclusão é importante, ainda que consideremos apenas sete meses de duração do

plano de estabilização econômica, pois contraria a tendência de recuperação do Pico Contratual observada nos primeiros meses que se sucederam a dois planos de estabilização anteriores (Bresser e Verão), que tampouco conseguiram evitar o retorno da aceleração inflacionária. Ou seja, os primeiros meses de vigência do Plano Collor indicam que, juntamente à (e, em parte, como causa da) queda do salário real (apontada pela tendência declinante da estimativa do Pico Real), os Picos Contratuais permanecem sem se recuperar e, inclusive, apresentando perdas crescentes.

A Tabela 2 apresenta os resultados das negociações coletivas por grupos de categorias semelhantes, considerando-se agora os resultados somente a partir de abril. Embora os dados indiquem certa heterogeneidade dos resultados dentro de cada grupo, algumas observações podem ser feitas. Com relação às perdas do Pico Contratual, os piores resultados são aqueles obtidos pelas categorias do grupo de empresas federais, com perdas de quase 50%. Conforme pode ser observado no Quadro 2, todos os resultados desse grupo são fortemente influenciados pela ação do TST, seja através de decisões de julgamentos de dissídios coletivos, seja por meio de sessões de conciliação promovidas por esse tribunal. Os resultados obtidos pelas categorias desse grupo são também ilustrativos da firme determinação do Governo Federal no sentido não só de produzir "superávits" orçamentários de caixa (no caso às custas dos salários de seus funcionários), como também de pôr em prática sua "lei" de correção salarial, já que quase todos os resultados nesse grupo refletem a aplicação das medidas provisórias de reajustamento pela média (Medida Provisória nº 193 e seguintes). Cabe observar que a categoria 12, cuja perda do Pico Contratual é menor, já havia sofrido grave perda em 1989 (ver chamada 5 da Tabela 1). O grupo Metalúrgica também apresenta alguma homogeneidade nas perdas do Pico Contratual, que se situam na casa dos 20%, sendo relevante considerar a ocorrência de perdas em 1989 para quase todas as categorias aí incluídas.

As estimativas de Pico Real para 1990 dependem da inflação efetiva do mês da data-base, que é um pouco diversa para cada mês considerado. Isso prejudica a comparação por grupos, embora seja novamente destacável o grupo de Empresas Federais, pelo baixo nível do Pico Real estimado para 1990. Os demais grupos apresentam um comportamento dispar, com a média das estimativas do Pico Real para 1990 apresentando um comportamento relativamente homogêneo, em torno de 60% a 70% do Pico Contratual de 1989 (o qual é a base 100 do índice para cada categoria), observando-se o maior nível médio para o grupo Metalúrgica.

Na Tabela 3, são apresentados os reajustes salariais acumulados recebidos pelas categorias investigadas no período de abril a outubro, agrupados segundo classes de grandeza. Para efeito de comparação, pode-se considerar a inflação efetiva ocorrida no final de março até o final de outubro, que atinge, em números redondos, 125% segundo o IPC-IBGE, 126% segundo o IPC-IEPE-POA, 153% pelo ICV-DIEESE e 127% pelo INPC-IBGE.¹⁴ A comparação indica que aproximadamente a metade das categorias consideradas obteve ganhos de salário real, ao se comparar os níveis de final de outubro com os de final de março. O resultado não deve surpreender, pois todas essas categorias tiveram data-base no período de sete meses considerado, e, nessas ocasiões, é comum a obtenção de reajustes acima da inflação efetiva corrente do mês, já que se trata de recuperar, embora de fato apenas em parte, a inflação passada. Ademais, a ocorrência de indexação ou prefixação de reajustes salariais para algumas categorias não permite que, nos demais meses, o reajuste salarial seja muito inferior à inflação corrente. O que pode ser apontado, por outro lado, é que, a despeito da ocorrência da data-base nesse período, a outra metade das categorias sofreu perdas de salário real relativamente ao nível de final de março.

A análise dos resultados das negociações coletivas pode ser enriquecida por algumas considerações a respeito do comportamento do valor real do salário mínimo legal, pois esse exerceu forte influência na negociação dos pisos salariais das categorias, cujos percentuais de reajuste foram fortemente pressionados para se situarem abaixo do percentual geral de reajuste dos salários. Além disso, fixado o piso na negociação coletiva e na ausência de qualquer indexação, a continuidade da inflação faz com que o piso contratual, em pouco tempo, caia abaixo do salário mínimo, passando este último a valer como o efetivo piso salarial. O Gráfico 3 ilustra, nesse sentido, a queda do valor real do salário mínimo legal, que se acentua após o Plano Collor (apresenta-se na Tabela 7 com os índices do salário mínimo real). O nível do valor real observado para outubro é, de fato, o menor nível histórico já atingido pelo salário mínimo.

¹⁴ O percentual de variação acumulada do INPC-IBGE de abril a outubro reflete, de fato, a inflação efetiva de meados de março a meados de outubro. Os percentuais de variação do ICV-DIEESE e do IPC-POA-IEPE foram ajustados para refletir a inflação efetiva do período considerado, utilizando-se estimativas de 17% para a variação do ICV normal em novembro. A variação do IPC-IBGE refere-se ao período de competência de maio a novembro (ver nota 13).

Tabela 3

Frequências absoluta e relativa das classes de reajustes
salariais acumulados recebidos de abril a outubro no
Rio Grande do Sul — 1990

				(%)
CLASSES DE REAJUSTES SALARIAIS ACUMULADOS	FREQÜÊNCIA ABSOLUTA	FREQÜÊNCIA RELATIVA	CATEGORIAS	
De 0% a 60%	4	14,8%	10, 12, 19, 28	
Mais de 60% a 110%	5	18,5%	09, 18, 22, 25, 26	
Mais de 110% a 140%	5	18,5%	04, 05, 06, 08, 21	
Mais de 140% a 160%	6	22,2%	02, 07, 11, 14, 15, 27	
Mais de 160% a 200%	7	26,0%	01, 13, 16, 17, 20, 23, 24	
TOTAL	27	100,0%	-	

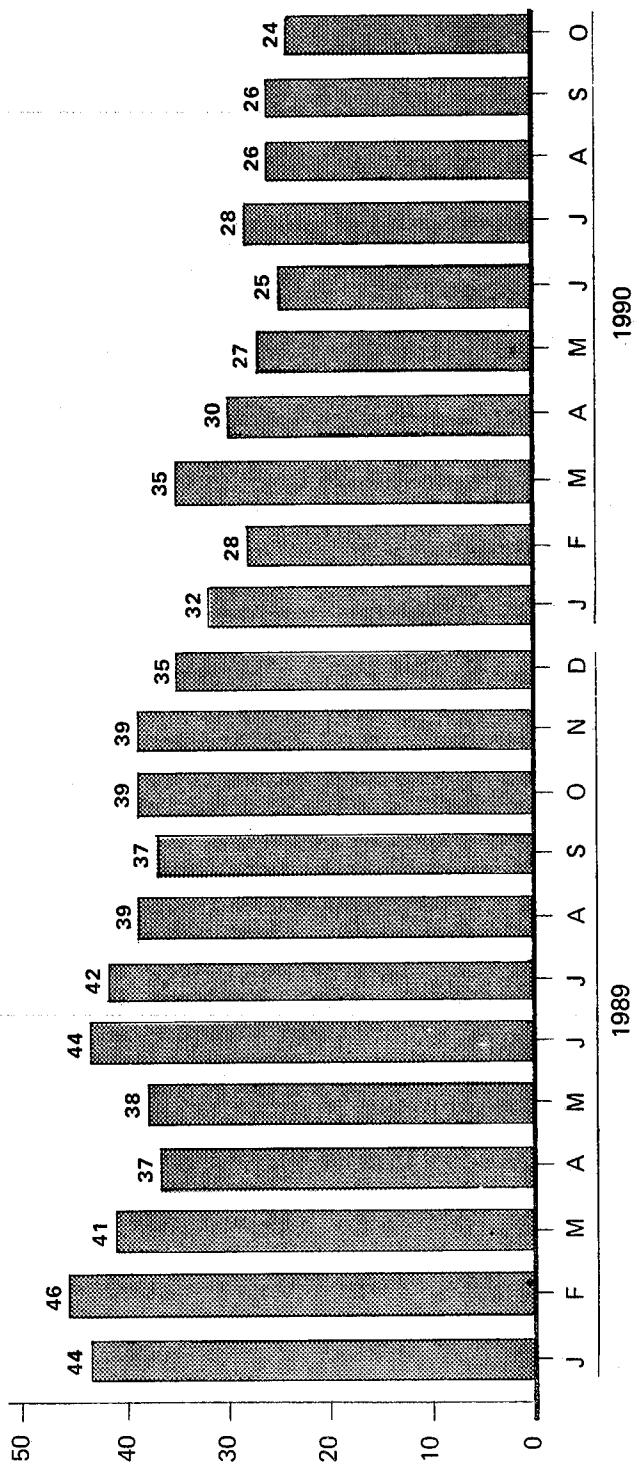
FONTE DOS DADOS BRUTOS: DIEESE/Escritório Regional do Rio Grande do
Sul.
Sindicatos.

NOTA: Para a categoria 03, não havia informação disponível.

Por outro lado, ao se comparar o salário mínimo legal corrente com o custo da Ração-Tipo Essencial¹⁵ pesquisado em Porto Alegre pelo DIEESE, os resultados são ainda mais eloquentes, para demonstrar a perda do valor real do salário mínimo. Conforme a Tabela 4, desde março até outubro, o custo da ração essencial como porcentagem do salário mínimo superou, em geral, os níveis médios anuais observados para a década anterior, enquanto, de junho a outubro, o custo da ração essencial simplesmente superou o próprio valor do salário mínimo. Com isso, pode ser explicada, em grande parte, a freqüente ocorrência de perdas contratuais também dos pisos salariais nas negociações coletivas.

¹⁵ A Ração-Tipo Essencial foi estabelecida pelo Decreto-Lei nº 399, de 1938, para servir de base ao cálculo do salário mínimo legal e continua sendo o único parâmetro de custo de vida estabelecido formalmente pelo Estado para balizar o cálculo do salário mínimo, visto que as disposições da Constituição de 1988 sobre esse ainda não foram regulamentadas. A Ração-Tipo Essencial é composta por 13 produtos básicos de alimentação necessários à manutenção mensal de um trabalhador adulto, sendo seu custo pesquisado mensalmente pelo DIEESE em várias capitais brasileiras.

ÍNDICE DO SALÁRIO MÍNIMO REAL NO BRASIL - 1989/90



FONTE: Tabela 7.

NOTA: 1. O índice tem como base 1940=100.

2. Foi utilizado como deflator o ICV-DIEESE ajustado.

Tabela 4

Custo da Ração-Tipo Essencial como porcentagem do salário mínimo em
Porto Alegre — 1980/90

ANOS E MESES	CUSTO	(%)
1980	61,65	
1981	60,61	
1982	53,04	
1983	65,54	
1984	79,21	
1985	77,07	
1986	77,61	
1987	87,73	
1988	73,52	
1989	78,03	
1990		
Jan.	79,75	
Fev.	76,71	
Mar.	86,61	
Abr.	83,97	
Mai	95,29	
Jun.	111,82	
Jul.	104,70	
Ago.	115,59	
Set.	110,25	
Out.	106,81	

FONTE: DIEESE/Escritório Regional do Rio Grande do Sul.

NOTA: Médias anuais de 1980 a 1989.

Como último elemento adicional de nossa análise, investigamos, a seguir, o comportamento do salário médio real para dois âmbitos distintos: o setor formal na região administrativa da Grande São Paulo e o setor industrial no Rio Grande do Sul. Embora essa investigação não guarde uma relação escrita com os resultados das negociações coletivas sob a vigência do Plano Collor, ela é útil para ampliar a visão geral do efeito desse plano de estabilização sobre o poder de compra dos salários.

Os dados para a Grande São Paulo, apresentados na Tabela 5 e ilustrados no Gráfico 4, indicam que os níveis de salário médio real observados para 1990 são sempre inferiores aos verificados nos cinco anos anteriores. Observa-se também que, a partir de abril, há uma certa estabilização do salário real num patamar equivalente a cerca de 70% do salário médio real de 1985, indicando que, provavelmente, o nível médio para o ano de 1990 se situará nesse mesmo patamar. Isso significa uma perda do salário médio real de cerca de 12,5% em relação a 1989 e de 30% em relação a 1985. A tendência de estabilização do salário real a partir de abril pode ser explicada pela ocorrência de algum nível de indexação salarial que não permite discrepâncias significativas entre os reajustes salariais e a inflação efetiva correntes.

Tabela 5

Índices do rendimento médio real dos assalariados no
trabalho principal, na região administrativa da
Grande São Paulo — 1985/90

ANOS E MESES	ÍNDICES
1985	100,0
1986	105,6
1987	78,2
1988	76,7
1989	79,7
1990	
Jan.	72,5
Fev.	67,0
Mar.	74,5
Abr.	71,7
Mai	67,8
Jun.	69,4
Jul.	66,8
Ago.	69,1
Set.	68,3

FONTE DOS DADOS BRUTOS: PED - SEADE/DIEESE.

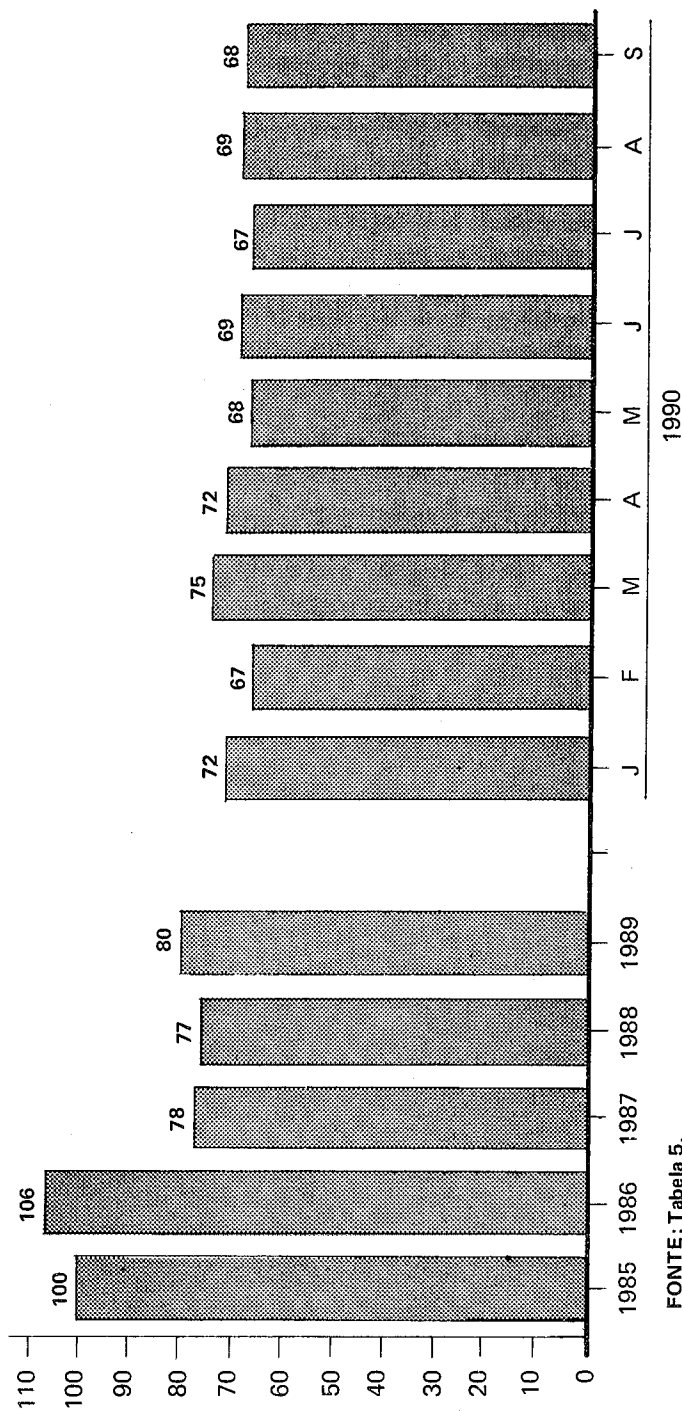
NOTA: 1. Os dados têm como base a média de 1985=100.

2. Estão excluídos os assalariados que não tiveram remuneração no mês.

3. Foi utilizado como deflator o ICV-DIEESE ajustado.

GRÁFICO 4

ÍNDICE DO RENDIMENTO MÉDIO REAL DOS ASSALARIADOS
NO TRABALHO PRINCIPAL, NA REGIÃO ADMINISTRATIVA
DA GRANDE SÃO PAULO — 1985/90



FONTE: Tabela 5.

NOTA: 1. O índice tem como base a média de 1985=100.

2. Foi utilizado como deflator o ICV-DIEESE ajustado.

Os dados para a indústria de transformação no Rio Grande do Sul, apresentados na Tabela 6 e ilustrados no Gráfico 5, indicam uma tendência semelhante. Os níveis de salário médio real observados para 1990 são também inferiores aos verificados nos cinco anos anteriores. O movimento observado a partir de maio é de relativa recuperação do salário real para níveis próximos ao observado em 1989, de cerca de 70% do salário médio real de 1985. Entretanto cabe assinalar que, para a consolidação do dado anual, ainda restam os meses de outubro a dezembro, quando houve uma notável retração do nível de atividade, em parte como reação ao salto das taxas de juros. Considerando que a média dos dados para 1990 até setembro se situa em 63,7, provavelmente o nível do salário médio real para o ano de 1990 se situará em patamar inferior ao observado em 1989. A perda do salário médio real deverá chegar, portanto, a cerca de 8% em relação a 1989 e a cerca de 35% em relação a 1985. A relativa recuperação do salário médio real a partir de maio é consistente com os dados de reajustes salariais apresentados na Tabela 3, isto é, possivelmente está refletindo certo êxito da atuação sindical em reindexar, pelo menos parcialmente, os salários e em obter alguma recuperação salarial nas datas-base.

Tabela 6

Índices do rendimento médio real dos assalariados na indústria de transformação, no Rio Grande do Sul — 1985/90

ANOS E MESES	ÍNDICES
1985	100,0
1986	121,9
1987	79,1
1988	68,4
1989	70,6
1990	
Jan.	62,0
Fev.	54,5
Mar.	62,8
Abr.	58,4
Maio	61,5
Jun.	64,6
Jul.	71,5
Ago.	68,4
Set.	69,6

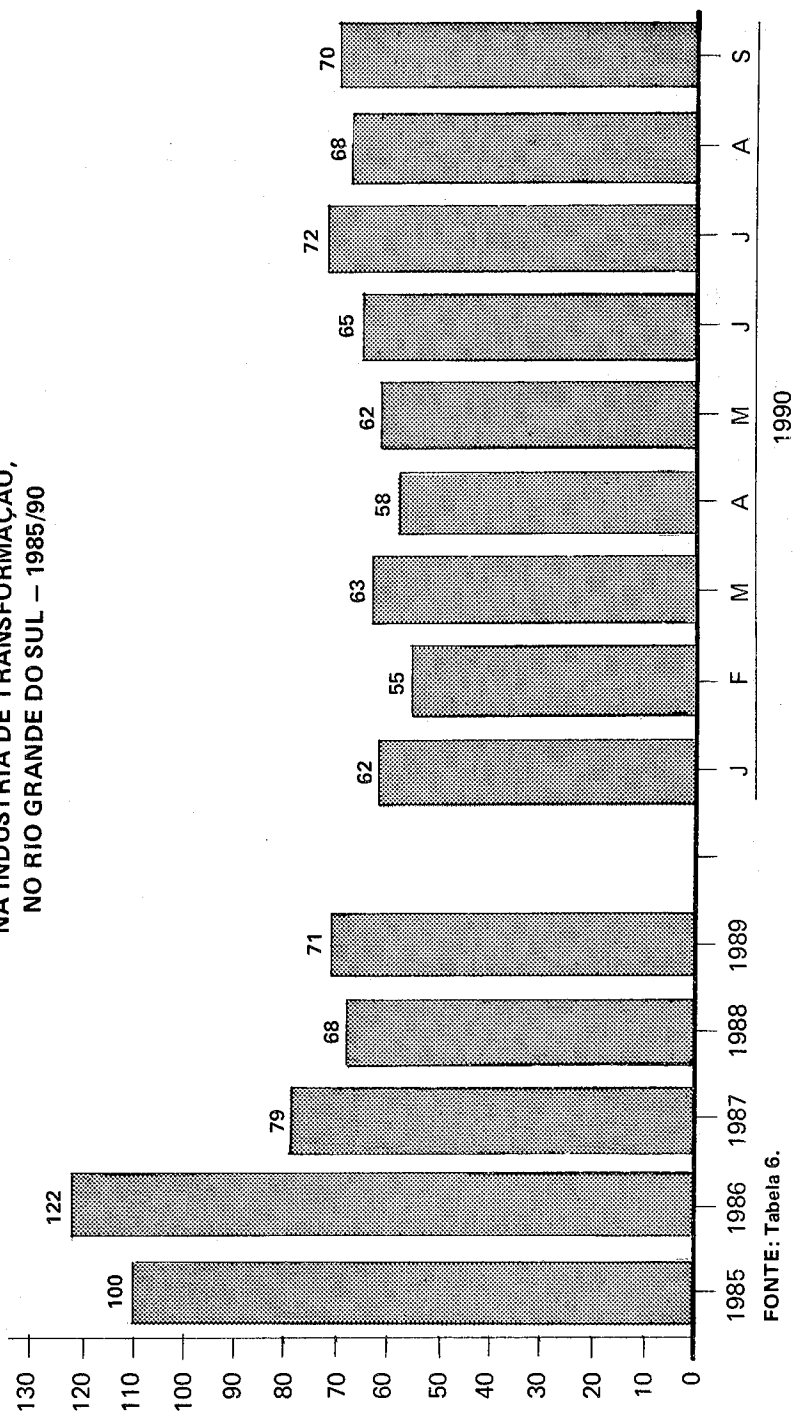
FONTE DOS DADOS BRUTOS: INDICADORES INDUSTRIAIS DO RIO GRANDE DO SUL 1985/1990 (1985/1990).
Porto Alegre, IDERGS/CEAG.

NOTA: 1. O índice tem como base a média de 1985=100.

2. Foi utilizado como deflator o INPC-IBGE para Porto Alegre, ajustado.

GRÁFICO 5

ÍNDICE DO RENDIMENTO MÉDIO REAL DOS ASSALARIADOS
NA INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO,
NO RIO GRANDE DO SUL – 1985/90



FONTE: Tabela 6.

NOTA: 1. O índice tem como base a média de 1985=100.

2. Foi utilizado como deflator o ICV-DIEESE ajustado.

4 — Conclusão

A elevação das taxas mensais de inflação a partir de junho, evidenciada no comportamento dos diversos índices de preços calculados no País, atesta uma conclusão insofismável: o fracasso da política antiinflacionária fundada na promoção da recessão, através dos instrumentos de políticas monetária e fiscal. A inflação brasileira dá, mais uma vez, mostras de que se trata de um fenômeno bem mais complexo do que um simples "fenômeno monetário". A despeito das evidências, o Governo repele qualquer mudança de rumo em suas ações, rejeita a idéia de estabelecer uma política de rendas negociada, se abstém, portanto, de atuar sobre os conflitos distributivos, cuja resolução pretende encaminhar, nos marcos da recessão, com todos os custos sociais aí implicados.

Cabe assinalar que, com firme determinação, o Governo prossegue sozinho na implantação dessa política. Assim é que, não obstante sua iniciativa em envidar o "entendimento nacional", rejeita o sinal positivo para o estabelecimento de uma política de rendas, emitido por parcelas significativas do movimento sindical e do empresariado. Mais do que isso, insiste em qualificar, genericamente, como perversas as ações desses atores, os quais, segundo o maniqueísmo oficial, não contribuem para a eficácia do plano de estabilização, como que interessados na preservação da inflação (sic). É de se interrogar até quando o Governo permanecerá enxergando a realidade com os olhos do pior cego, assim como até quando poderá resistir ignorando o seu progressivo isolamento político.

A abstrata premissa de que a disciplina do mercado, ferozmente acionada pelo aprofundamento da recessão, contém a elevação dos preços ignora as circunstâncias do concreto e a qualidade da solução, caso essa seja alcançada. No que diz respeito à contratação da força de trabalho e à determinação dos salários reais, a solução de mercado sob a recessão coloca em disputa os poderes absolutamente desiguais de trabalhadores e empresários. Como se não bastasse a estrutura sindical, com todas as limitações institucionais e legais que impõe ao movimento sindical, trata-se no momento de resolver o conflito trabalhista sob a pressão do desemprego. Ademais, não há como considerar irracional o comportamento dos atores, quando buscam preservar seus rendimentos por meio de mecanismos de indexação. Afinal, o Governo decretou a "lei da selva", portanto, salve-se quem puder. Mesmo admitindo que, "a longo prazo", o caminho recessivo possa se comprovar como solução para a estabilização da economia e para o seu "saneamento", eliminando os capitais menos eficientes e

restaurando as condições de valorização da riqueza privada, ainda assim, qual a qualidade da solução encontrada?¹⁶ De que serve ou, ainda, a quem serve a reestruturação da economia às custas do agravamento do problema social, da ampliação do contingente de desempregados e do aprofundamento da concentração da renda e da riqueza?

De qualquer sorte, é inegável o êxito da política antiinflacionária em reduzir não só a renda nacional, como também, e provavelmente em maior grau, a massa salarial. O ano de 1990 promete encerrar-se com o maior nível de desemprego do último decênio. Por outro lado, o salário médio real deverá situar-se em nível inferior ao observado nos últimos anos, resultado que só não se apresenta mais desfavorável graças à atuação sindical. Contudo é importante recordar o minguado alcance do sindicalismo organizado sobre o contingente total da força de trabalho ocupada, sendo previsíveis perdas de poder de compra bem mais acentuadas no setor informal e mesmo nos setores onde, embora existentes, os sindicatos não obtêm garantias de preservação dos salários.

A atuação sindical obtém, portanto, um relativo êxito, não obstante as desfavoráveis regras do jogo, o contexto recessivo e, por que não dizer, não obstante o próprio movimento sindical, que permanece preso a uma concepção particularista e arcaica de atuação classista, não logrando articular em torno de si um bloco de forças sociais capaz de reverter as determinações globais da política econômica. Por outro lado, é difícil condenar de todo tal orientação da atuação sindical, dado o contexto em que essa se desenvolve, onde se tornam cada vez mais claras a impossibilidade da negociação de uma política antiinflacionária alternativa e a opção do Governo pela "lei da selva". Nesse contexto, a busca dos sindicatos pela recuperação dos picos salariais contratuais e pela reindexação dos salários é absolutamente compreensível, enquanto atuação defensiva frente à visível retomada do processo inflacionário. Para esse comportamento, contribui também a frustrada experiência dos planos de estabilização anteriores, durante os quais as perdas salariais só não foram maiores justamente devido à atuação defensiva dos sindicatos. Ainda que a reindexação salarial não seja, em última instância, eficaz como política de proteção ao poder

¹⁶ É bom não esquecer que pode-se estar tratando aqui do "longo prazo" keynesiano, quando "todos estaremos mortos", o qual parece estar sendo tanto mais antecipado na medida em que o Governo persiste obstinadamente com a política recessiva. A observação irônica, mas pertinente, é de autoria de Fernando Ferrari Filho a propósito da receita monetarista, em debate sobre o Plano Collor na Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, em 22.11.90.

de compra dos salários — e nenhuma política tende a ser enquanto a inflação persistir — e que essa reindexação possa até mesmo ampliar a dimensão do ajuste recessivo, ainda assim essa parece ser a palavra de ordem que resta aos sindicatos, enquanto sua atuação permanecer defensiva.

O Plano Collor, ao eleger como principal problema do País a inflação, encaminha o desfecho do ano de 1990 para uma redução na participação dos salários numa renda nacional cadente, sem conter a aceleração inflacionária. As reformas estruturais necessárias à resolução daquele que efetivamente é o maior problema nacional — a imensa concentração da riqueza — e capazes de restabelecer o crescimento econômico, enquanto cenário favorável à solução dos conflitos distributivos e à contenção da inflação, ficam adiadas para um futuro ainda insondável. A opção por uma política econômica que encaminhe uma resolução do processo inflacionário em sentido oposto ao da opção recessiva depende de uma ampla rearticulação social e política dos atores sociais, a qual tampouco parece situar-se num horizonte próximo. Aos que pretendem não se resignar frente à impassividade da realidade que se desmancha diante de nossos olhos, resta atuar para antecipar esse futuro e para que o ano de 1991 seja algo mais do que "suportável".

Quadro 1

Cronologia da Legislação sobre salários e negociações coletivas no Governo Collor — mar.-nov./90

MESES	LEGISLAÇÃO
Mar.	Medida Provisória nº 154, de 15.03.90.

Fixa normas de reajustes de preços e salários. O Governo passa a anunciar, no primeiro dia útil de cada mês, o reajuste máximo mensal dos preços, e no primeiro dia útil após o dia 15 de cada mês, a meta inflacionária e o reajuste mínimo mensal dos salários em geral e do salário mínimo. Aumentos salariais acima dos prefixados devem ser negociados entre as partes, vedado o repasse aos preços. Revisão trimestral do salário mínimo no caso de seu reajuste mensal acumulado ficar abaixo da variação dos preços de uma cesta de produtos básicos, acrescida de um percentual de 5% a título de incremento real.

(continua)

MESES

LEGISLAÇÃO

Abr. **Lei nº 8.030, de 13.04.90.** (resultado da votação do Projeto de Lei de Conversão nº 28, que modifica a Medida Provisória nº 154, de 15.03.90).

Mantém a sistemática de prefixação da Medida Provisória nº 154, determinando que o reajuste mínimo mensal dos salários não deve ser inferior à meta inflacionária. Reposição bimestral das diferenças entre reajuste salarial compulsório e inflação (vetada). Revisão bimestral do salário mínimo no caso de seu reajuste ficar abaixo da variação de preços de uma cesta básica, acrescida de um percentual de incremento real. O percentual de incremento real é de 5% em junho e de 6,09% a partir de agosto. Proíbe efeito suspensivo à decisão judicial (vetada). Atribui ao sindicato a condição de substituto processual (vetada). Obriga Executivo a enviar ao Congresso projeto de lei de política salarial até 15.08.90, prevendo reposição do salário perdido na adoção do Plano Collor (vetada).

Maio **Medida Provisória nº 185, de 04.05.90.**

Fixa normas para a interposição de recurso nos dissídios coletivos e a concessão de efeito suspensivo. Possibilita ao Ministro Presidente do TST dar efeito suspensivo à execução das decisões dos TRTs pelo prazo improrrogável de 150 dias. Rejeitada pelo Congresso em 31.05.90.

Medida Provisória nº 190, de 31.05.90.

Dispõe sobre a suspensão da execução de sentenças em dissídios coletivos e atribui ao sindicato a condição de substituto processual. Possibilita, por um período de 180 dias, que o Ministro Presidente do TST dê efeito suspensivo à execução de decisões dos TRTs até o trânsito em julgado de recurso. O Supremo Tribunal Federal (STF) concede liminar em ação de inconstitucionalidade relativa à Medida. Revogada pela Medida Provisória nº 193, de 25.06.90.

Jun. **Medida Provisória nº 193, de 25.06.90.**

Fixa normas de reajuste salarial na data-base e dá outras providências. Reajuste salarial compulsório, na data-base, que assegure a recomposição do poder aquisitivo praticado no período de vigência do último acordo, convenção

(continua)

ou dissídio coletivo, ou seja, do Salário Efetivo. Criação do FRS para cálculo do Salário Efetivo, devendo ser extinto em 01.08.91. Determina que reajustes salariais ocorram na data-base e, se estabelecido em acordo, convenção ou dissídio coletivo, uma única vez entre datas-base. Veda o repasse dos reajustes salariais aos preços. Considera nulo acordo ou convenção que estabeleça reposição salarial diferente da disposta na Medida. As normas não se aplicam aos aposentados, pensionistas e funcionários públicos federais.

Jul. Medida Provisória nº 199, de 26.07.90.

Reedita a Medida Provisória nº 193, de 25.06.90, com alterações que tornam mais precisas as normas. Estabelece abono salarial pago em agosto.

Lei nº 8.073, de 30.07.90.

Prevê reajuste salarial mensal, escalonado por faixas, na faixa de salários até 10 salários mínimos (vetado). Atribui ao sindicato a condição de substituto processual.

Ago. Medida Provisória nº 211, de 24.08.90.

Reedita a Medida Provisória nº 199, de 26.07.90, com alterações. Empresa em dificuldades econômico-financeiras não se obriga a aplicar os reajustes salariais previstos na Medida.

Set. Medida Provisória nº 219, de 04.09.90.

Revoga partes da Medida Provisória nº 211, de 24.08.90. Todas as empresas são obrigadas a aplicar os reajustes salariais previstos na Medida. Reajustes adicionais estabelecidos em acordo ou convenção coletiva deixam de ser considerados nulos.

Medida Provisória nº 234, de 26.09.90.

Reedita a Medida Provisória nº 211, de 24.08.90, com as modificações introduzidas pela Medida Provisória nº 219, de 04.09.90.

Out. Medida Provisória nº 256, de 26.10.90.

Reedita a Medida Provisória nº 234, de 26.09.90.

Nov. Medida Provisória nº 273, de 28.11.90.

Reedita a Medida Provisória nº 256, de 26.10.90.

Quadro 2

Categorias pesquisadas

NÚMERO DE ORDEM	CATEGORIAS	DATAS-BASE	ÂMBITO	GRUPOS (1)	QUALIFICAÇÃO DO RESULTADO (2)
01	professores do ensino privado	mar.	estaduai	SC	acordo
02	trabalhadores da indústria do fumo	mar.	Porto Alegre	AR	acordo
03	comerciários	mar.	Gravatá e Viamão	SC	acordo
04	trabalhadores da indústria de calçados	abr.	Novo Hamburgo	VT	acordo
05	gráficos	abr.	Caxias do Sul	BG	acordo
06	metalúrgicos	abr.	Porto Alegre	ME	acordo
07	trabalhadores da indústria da alimentação	maio	estaduai	AB	acordo
08	metalúrgicos	maio	estaduai	ME	acordo
09	metalúrgicos	maio	Canoas	ME	acordo
10	trabalhadores em processamento de dados	maio	nacional	FE	(3)não acordou
11	metalúrgicos	maio	Novo Hamburgo	ME	acordo
12	metrolviários (ferroviários)	maio	nacional	FE	decisão TST
13	professores do ensino público	maio	estaduai	SC	acordo
14	trabalhadores da indústria da alimentação	jun.	estaduai	AB	acordo
15	trabalhadores da indústria do vestuário	jun.	Caxias do Sul	VT	acordo
16	metalúrgicos	jul.	São Leopoldo	ME	decisão TRT
17	comerciários	jul.	Caxias do Sul	SC	acordo
18	urbanitários	jul.	estaduai	SC	acordo
19	trabalhadores da indústria de calçados	ago.	Ivoti	VT	não acordou
20	trabalhadores da indústria do vestuário	ago.	(4)Caxias do Sul	VT	acordo
21	bancários (bancos privados)	set.	nacional	SC	acordo
22	bancários (bancos federais)	set.	nacional	FE	(5) acordo
23	bancários (banco estadual)	set.	estaduai	SC	acordo
24	trabalhadores da indústria da borracha	set.	São Leopoldo	BG	acordo
25	petroleiros	set.	nacional	FE	decisão TST
26	petroquímicos	set.	nacional	FE	decisão TST
27	trabalhadores da indústria de fiação e tecelagem	out.	Caxias do Sul	VT	acordo
28	trabalhadores da indústria de bebidas	out.	Porto Alegre	AB	(6)greve-acordo

FONTE: DIEESE/Escritório Regional do Rio Grande do Sul.
Sindicatos.

(1) As categorias foram agrupadas, segundo características semelhantes, nos seguintes grupos: Serviços e Comércio(SC); Alimentação, Bebidas e Fumo(AB); Empresas Federais(FE); Vestuário e Têxtil(VT); Metalúrgica (ME); Borracha e Gráfica(BG). (2) Os acordos geralmente revestem-se também de um caráter de sentença normativa do TRT, já que, especialmente no Rio Grande do Sul, é prática comum que sejam submetidos à sua homologação. As decisões do TST e do TRT são resultados de julgamentos de dissídio coletivo. (3) O dissídio dessa categoria está para ser julgado pelo TST. Os dados considerados para análise referem-se às antecipações pagas pelas empresas a título de antecipação do resultado do dissídio. (4) Acordo referente à base de 15 municípios da região da Serra. (5) O acordo nacional dos bancários de bancos federais reveste-se de circunstâncias peculiares, pois resultou de sessão de conciliação do TST. (6) Acordo em caráter provisório.

Tabela 7

Índice do salário mínimo real no Brasil — 1989/90

ANOS E MESES	ÍNDICE
1989	
Jan.	44,27
Fev.	45,54
Mar.	41,36
Abr.	36,56
Mai	38,44
Jun.	44,43
Jul.	41,89
Ago.	39,46
Set.	36,93
Out.	39,49
Nov.	39,18
Dez.	34,57
1990	
Jan.	32,05
Fev.	28,03
Mar.	34,66
Abr.	29,72
Mai	26,80
Jun.	25,11
Jul.	28,07
Ago.	26,17
Set.	26,41
Out.	24,06

FONTE: DIEESE/Escritório Regional do Rio Grande do Sul.

NOTA: 1. O índice tem como base julho de 1940=100.

2. Foi utilizado como deflator o ICV-DIEESE ajustado.

Bibliografia

- AMADEO, Edward (1990). Da desindexação informal à desindexação formal. **Folha de São Paulo**. São Paulo. p.B-2, 9 set.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Brasília, Senado Federal. 292p.
- CUT (1988). Contrato coletivo. **Boletim Nacional da CUT**, São Paulo. (19):6-7, mar./abr.
- DELLA MANNA, Roberto (1990). Livre negociação: em desafio imediato. **Folha de São Paulo**. São Paulo. p.A-3, 18 maio.
- DINIZ, Abilio, coord. (1990). **Reforma econômica para o Brasil: anos 90**. São Pauli, Nobel/Grupo Pão de açúcar.
- HORN, Carlos Henrique & Herrlein Júnior, Ronaldo (1989). Os salários no Plano Verão. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, FEE. 17(1):73-92, jun.
- HORN, Carlos Henrique et alii (1990). Salários e negociação coletiva no âmbito do Plano Cruzeiro. **Indicadores Econômicos FEE**. Porto Alegre, FEE. 18(1):64-85, abr.
- (1990a). Reavaliando o impacto do Plano Cruzeiro sobre os salários. **Indicadores Econômicos FEE**. Porto Alegre, FEE. 18(2):97-111, ago.
- INDICADORES INDUSTRIAIS DO RIO GRANDE DO SUL 1985/1990 (1985/1990). Porto Alegre, IDERGS/CEAG.
- ISTO É SENHOR (1990). São Paulo, Três. n.1097, set. p.3-7.
- SCHEUER, Luis Adelar (1990). Livre negociação: uma prova decisiva. **Folha de São Paulo**. São Paulo. p.B-2, 4 jun.
- SILVA, Ilmar F. & GEBRIM, Vera Lúcia M. (1990). A MP 199 e o salário real médio efetivo. **Folha de São Paulo**. p.B-2, 20ago.
- SILVA, Vicente Paulo da (1990). Lance de publicidade. **Folha de São Paulo**. p.A-3, 2 jun.