

SALÁRIOS E NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ÂMBITO DO "PLANO CRUZEIRO"*

*Carlos Henrique Horn***

*Ricardo Dathein****

*Ronaldo Herrlein Jr.*****

Introdução

Ao iniciar-se o ano de 1990, a economia brasileira dirigia-se celeremente para a hiperinflação. Se o comportamento dos preços nos meses que antecederam à posse do novo Presidente poderia ser melhor caracterizado por denominações do tipo superinflação, hiperinflação reprimida ou quaisquer outras, isto é algo absolutamente secundário. O aspecto crucial, ponto de consenso do debate econômico no País, é o de que o mecanismo da moeda indexada, ancoradouro do sistema de preços nos períodos que se seguiram ao fracasso das tentativas anteriores de combater o fenômeno inflacionário, dava mostras de não mais conseguir desempenhar essa função. Como resultado final, assistiríamos à completa desorganização das relações econômicas.

Tendo como pano de fundo esse contexto de desagregação econômica, o Governo Collor passou a colocar em prática um amplo programa que, é preciso assinalar, transcende a simples busca da estabilidade do padrão monetário. O conjunto de medidas provisórias, em seu conteúdo e em seu sentido geral, explicita os primeiros passos para a consecução de um novo padrão de acumulação para a economia brasileira, padrão esse de natureza nitidamente conservadora¹.

* Este artigo foi redigido com as informações disponíveis até 27 de março.

** Economista licenciado do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) e Professor da UFRGS.

*** Economista do DIEESE.

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

¹ Obviamente, não é objetivo deste artigo discutir um tema de tão vasto alcance. A observação sobre a natureza conservadora do projeto Collor, algo que nos parece bastante evidente, serve para balizar algumas opiniões apresentadas no artigo e para alertar que o debate aberto pelas medidas baixadas na primeira semana de governo não pode se restringir à questão do sucesso ou insucesso do controle inflacionário. Além disso, é preciso notar que o fato de algumas medidas terem penalizado os detentores de riqueza financeira, tributando-a ou tornando-a indisponível para uso imediato (leia-se especulação com ativos reais e outros), não modifica o sentido geral do projeto, senão que o reforça.

No que tange ao programa de combate à inflação em si, este compreende um conjunto de medidas monetárias e fiscais voltadas a recuperar o controle das autoridades econômicas sobre a moeda e a reduzir o "deficit" do setor público, além de uma política de rendas que contempla, entre outros pontos, a pré-fixação das variações de preços e salários e de um mecanismo de câmbio flutuante.

Neste artigo, tratamos de discutir os reflexos gerais do Plano sobre os salários. A primeira seção aborda a questão do patamar em que foi sancionado o nível geral de salários reais no período imediatamente posterior ao choque de 15 de março, indicando também certas descontinuidades entre a nova política salarial e a anterior. Na segunda seção, analisamos as novas regras de reajustes automáticos de salários e seus efeitos, completando-a, na terceira seção, com um conjunto de observações sobre as perspectivas para a barganha salarial. O artigo apresenta, ainda, uma nota sobre a política de salário mínimo.

1 — O nível geral de salários após o choque

1.1 — Descontinuidades entre a nova política salarial e a anterior

Dentre o conjunto de medidas econômicas que constitui o Plano Cruzado, a Medida provisória nº 154 estabelece as regras para os reajustes de preços e salários a partir de abril. Com essa medida, fica revogada a política salarial vigente (Lei nº 7.788, de 03 de julho de 1989) nas suas disposições que fixavam reajustes salariais mensais, diferenciados para três faixas salariais distintas, com base nas variações do Índice de Preços ao Consumidor (IPC) do IBGE relativas ao mês anterior ao de reajuste.² Com as novas regras, os salários terão um reajuste mínimo garantido, fixado pelo Governo no dia 15 de cada mês. Em março, prevalece ainda a regra anterior, sendo a variação do IPC em fevereiro (72,78%) a base para os reajustes salariais.

Antes de considerarmos propriamente o nível em que os salários foram fixados pelo Plano, cabe examinar dois problemas relativos à descon-

² A faixa salarial até três salários mínimos (considerado o salário mínimo do mês em curso) recebia, no mês em curso, um reajuste equivalente à variação do IPC apurada no mês anterior; a faixa salarial entre três e 20 salários mínimos recebia reajuste equivalente à variação do IPC no mês anterior descontada de 5,0%, sendo essa diferença repassada aos salários trimestralmente; para a faixa salarial superior a 20 salários mínimos, o reajuste era objeto de livre negociação.

tinuidade entre a anterior e a nova regra para reajustes salariais e que afetam significativamente aquele nível. Mantida a política salarial anterior, os salários receberiam em abril reajustes com base na variação do IPC em março. Com a nova regra, o reajuste de abril será fixado com base na meta inflacionária estabelecida para este mês, a qual se refere à variação média de preços do início ao fim do mês.³ Aparentemente, há o "sumiço" de um mês de inflação no que diz respeito à correção dos salários. Na verdade, a correção salarial é expurgada em cerca de 45 dias de inflação, medida pelas variações do IPC em março e abril. Para tornar claro esse expurgo da correção salarial, é necessário considerar aspectos relativos ao período de coleta de preços do IPC e verificar qual o período de elevação de preços que as suas variações de março e abril estão medindo.

Como se sabe, a coleta de preços desse índice estende-se do dia 16 do mês anterior ao dia 15 do mês respectivo à variação do IPC. Assim, a coleta de preços para a variação desse índice em março começou em 16 de fevereiro e encerrou-se em 15 de março. A média dos preços vigentes nesse período é comparada à média dos preços vigentes no período de coleta anterior (16 de janeiro a 15 de fevereiro), para que se obtenha a variação do índice em março. Supondo-se uma elevação de preços em ritmo constante, essas médias tenderiam a refletir aproximadamente o nível de preços praticado no fim de cada mês (data média do período). Assim, a variação do IPC em março estaria medindo a inflação ao longo de fevereiro (ponta à ponta), e a variação do índice em abril, a inflação de março. Como, em virtude do congelamento de preços, é lícito supor que o nível de preços do final de março é aproximadamente o mesmo praticado em 16 de março (incluindo-se o "tarifaço"), a variação do IPC em abril tenderá a refletir a inflação ocorrida apenas na primeira quinzena de março. Na medida em que os salários terão seu percentual de reajuste fixado com base numa meta inflacionária relativa à elevação dos preços observada ao longo de abril (isto é, ponta à ponta), fica excluída da correção salarial a inflação ocorrida entre o início de fevereiro e o dia 16 de março, supondo-se que, durante o período de coleta de preços para o cálculo da variação do IPC em abril, os mesmos permaneçam constantes.

Esses 45 dias correspondem a um período de elevada inflação, dado que estimativas preliminares para a variação acumulada do IPC em março e abril indicam algo próximo a 155%. Esse expurgo sem dúvida alguma acarreta, como veremos adiante, expressivas perdas em relação ao poder de

³ Conforme a Medida Provisória nº 154, art. 2º, parágrafo 5º, será solicitada ao IBGE, ou a outra entidade de pesquisa, a construção de um novo índice de preços que medirá as variações ocorridas em período equivalente ao da meta inflacionária, ou seja, um índice de ponta à ponta.

compra dos salários tido como meta pelo movimento sindical, equivalente ao poder de compra do salário contratual ou pico salarial.

O segundo problema de descontinuidade entre a nova regra para reajuste dos salários e a anterior afeta os salários que, em fevereiro, eram superiores a três salários mínimos de março (superiores a NCz\$ 11.022,18). A faixa que nesses salários excedia a três salários mínimos vinha recebendo reajustes inferiores às variações do IPC. Assim, excetuando-se as categorias com data-base em março, junho, setembro e dezembro, que obterão a recuperação trimestral pela inflação integral (medida pela variação do IPC) em seus salários na faixa de até 20 salários mínimos, nas demais categorias surge o problema da descontinuidade com a extinção das faixas salariais para fins de reajuste escalonado, com os salários perdendo até cerca de 10% em sua correção, conforme a data-base da categoria e o valor do salário. Com isso, a perda em relação ao pico salarial pode ser tanto mais acrescida.

1.2 – O nível do salário médio real

Um outro aspecto importante na discussão sobre os salários no contexto do novo plano de estabilização diz respeito ao seu poder de compra efetivo, aquele nível que vinha sendo exercido. Ou seja, trata-se de verificar a evolução recente do salário médio real, com o intuito de apontar qual o efeito imediato das medidas sobre o poder de compra dos salários – comparando-se aqui o salário médio real de março com o de fevereiro –, bem como de situar esse nível em que o poder de compra dos salários é fixado no contexto da evolução do salário médio real nos últimos anos. Para tanto, utilizaram-se dados para a Grande São Paulo, obtidos através da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada em convênio pela Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE), pelo DIEESE e pela Universidade de Campinas (UNICAMP), realizando-se uma projeção para o comportamento referente aos últimos meses.

A Tabela 1 apresenta os resultados em termos de um índice de salário médio real mensal, calculado a partir do levantamento do salário médio nominal pela PED e segundo um conceito de caixa.⁴ Percebe-se que, em março, há um ganho real em relação a fevereiro de cerca de 25%, com o poder de compra do salário atingindo níveis similares aos do início de 1989. Essa evolução pode ser observada no Gráfico 1.

⁴ Isso implica considerar-se que o salário é gasto no momento do recebimento ou, mais exatamente, ao nível de preços do final do mês. Faz-se, portanto, necessária a utilização de um índice de preços que reflita o nível de preços de fim de mês, como é o caso do IPC-IBGE. Tra-

Tabela 1

Índices Mensais de Rendimento Médio Real dos Assalariados no Trabalho Principal, na Região Administrativa da Grande São Paulo — 1989/90

MESES	ÍNDICES	
	1989	1990
Jan.	83,7	72,4
Fev.	83,2	68,4
Mar.	86,2	85,6
Abr.	85,2	-
Mai	77,2	-
Jun.	71,3	-
Jul.	77,0	-
Ago.	78,5	-
Set.	76,9	-
Out.	76,8	-
Nov.	80,7	-
Dez.	79,0	-

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Fundação SEADE.
DIEESE.
UNICAMP.

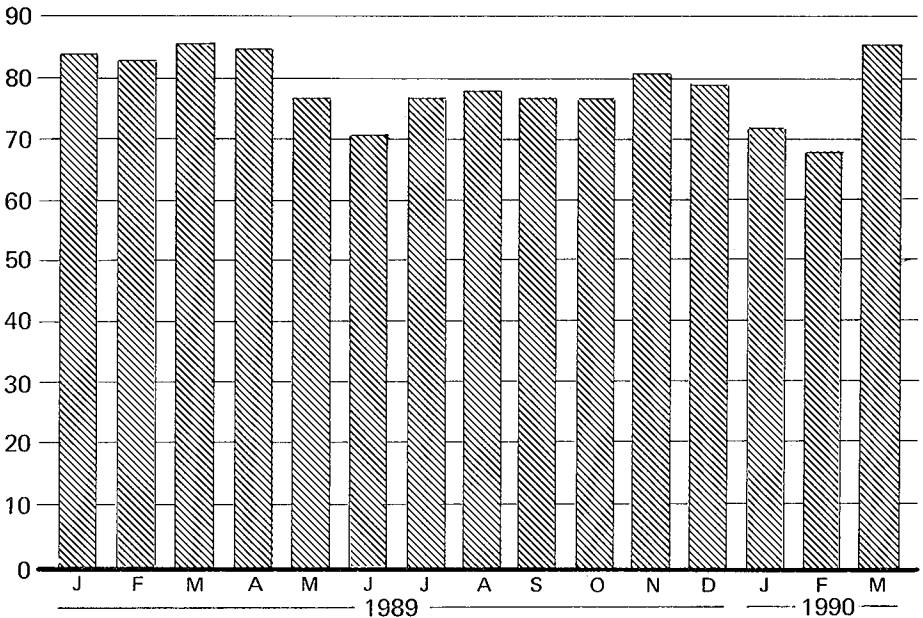
NOTA: 1. Os dados têm como base a média de 1985=100.

2. Excluem-se os assalariados que não tiveram remuneração no mês.
3. Foi usado como deflador o ICV-DIEESE ajustado.
4. Os dados para os meses de janeiro a março de 1990 representam projeções dos autores.

tando-se de dados nominais relativos à Grande São Paulo, optou-se pela utilização do Índice do Custo de Vida (ICV) do DIEESE, ajustado por médias geométricas para refletir níveis de preços de final de mês, pois normalmente esse índice está centrado no meio do mês. Ver a respeito Horn e Herrlein Jr. (1989). Cabe salientar que, a partir de meados de 1989, devido à elevação das taxas de inflação, os sindicatos passaram a reivindicar com frequência, e muitas vezes com êxito, o pagamento de antecipações salariais ao longo do mês, as quais tendem a distribuir o gasto dos salários ao longo dos 30 dias entre a metade do mês de competência e a metade do mês seguinte. Obviamente isso tende a corroborar o padrão expresso no conceito de caixa para fins de cálculo de um índice de salário real, pois, na média, prevalece o nível de preços do final do mês de competência/início do mês seguinte.

GRÁFICO 1

**ÍNDICE DO RENDIMENTO MÉDIO REAL MENSAL DOS ASSALARIADOS
NO TRABALHO PRINCIPAL, NA REGIÃO ADMINISTRATIVA
DA GRANDE SÃO PAULO -- 1989/90**



FONTE: Tabela 1.

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

2. Foi usado como deflator o ICV-DIEESE.

3. Os dados de 1990 são estimados.

É certo que o nível do salário médio real em fevereiro é bastante baixo, refletindo o efeito de uma elevada taxa de inflação mensal, ao passo que, ao final de março, os salários são reajustados com base na variação do IPC de fevereiro (72,78%), confrontando-se com um nível de preços superior em cerca de 40% relativamente ao final de fevereiro.⁵ Assim, o efeito imediato da fixação de salários e preços pelo novo pla-

⁵ Embora o deflator aqui seja o ICV-DIEESE ajustado, é possível traçar um paralelo com o IPC-IBGE, pois este reflete níveis de preço de final de mês. Assim, em relação à taxa de inflação de 155% referida no texto, cerca de 90% corresponderia à variação do IPC em março (medindo a elevação de preços ao longo de fevereiro), e 35%, em abril (inflação efetiva de março).

no de estabilização é a elevação do salário médio real (que se encontrava em nível extremamente baixo), como consequência direta do congelamento de preços. Essa elevação do salário real reflete a opção do Plano Cruzeiro em não realizar, ao contrário dos planos de estabilização anteriores, um ajuste de salário real pela média.⁶ Dada a trajetória estimada do salário real para os primeiros meses de 1990, sob condições de nítido descontrole inflacionário, a manutenção das regras da política anterior para fins de reajuste em março, se comparada à fixação do salário pela média do poder de compra, observada nos meses anteriores, evidencia-se bem mais favorável aos salários.

Examinando-se a Tabela 2 e o Gráfico 2, é possível situar esses recentes níveis mensais de salário médio real em relação à média do mesmo nos últimos anos. Percebe-se que o salário médio real projetado para março de 1990 é cerca de 7,4% superior à média de 1989, que, por sua vez, foi superior às médias de 1987 e 1988. Por outro lado, o salário médio real em 1985 e 1986 foi significativamente superior (cerca de 20%) ao nível em que agora é fixado o poder de compra dos salários.

Tabela 2

Índices anuais de rendimento médio real dos assalariados
no trabalho principal, na Região Administrativa
da Grande São Paulo — 1985-89

ANOS	ÍNDICES
1985	100,0
1986	105,6
1987	78,2
1988	76,7
1989	79,7

FONTE DOS DADOS BRUTOS: Fundação SEADE.
DIEESE.
UNICAMP.

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

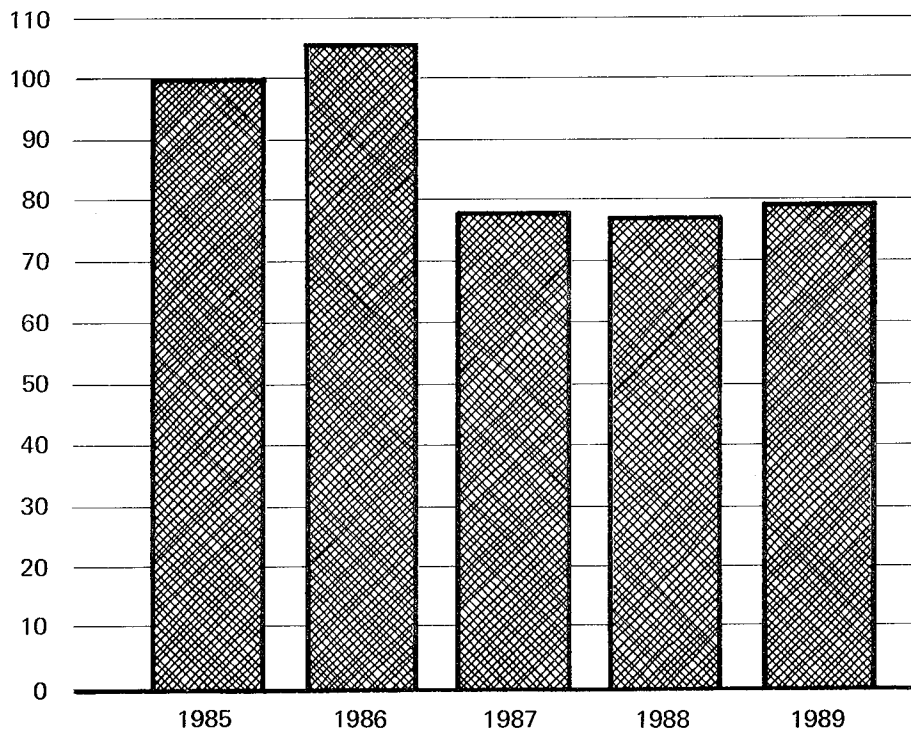
2. Excluem-se os assalariados que não tiveram remuneração no mês.

3. Foi usado como deflator o ICV-DIEESE.

⁶ Ver item 1.3, a seguir.

GRÁFICO 2

**ÍNDICE DO RENDIMENTO MÉDIO REAL ANUAL DOS ASSALARIADOS
NO TRABALHO PRINCIPAL, NA REGIÃO ADMINISTRATIVA
DA GRANDE SÃO PAULO – 1985-89**



FONTE: Tabela 2.

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

2. Foi usado como deflator o ICV-DIEESE.

De agora em diante, o salário médio real passa a enfrentar a nova conjuntura a partir de um nível bastante aquém da expectativa dos trabalhadores, que anseiam por alterações profundas na estrutura distributiva do País. Além disso, esse novo ponto de partida deixa pouca margem para eventuais novas perdas de salário real, visto que é inferior a níveis já experimentados ao longo da década passada. Conclui-se daí que

os trabalhadores não podem perder muito mais do que até aqui já perderam, sob pena de um agravamento ainda maior da desigualdade social, expressa por uma participação salarial crescentemente reduzida na renda nacional.⁷

1.3 — Perdas em relação ao pico salarial

Nos últimos quatro anos, os sucessivos planos de estabilização econômica (Cruzado, Bresser e Verão) implicaram ajustes salariais, vinculados a uma determinada média de salário real vigente no período anterior à implantação dos mesmos. Com isso, os salários sofriam perdas relativas ao pico salarial, ou seja, perdas relativas ao equivalente do poder de compra dos salários no momento de sua contratação (o primeiro dia do mês da data-base). A argumentação teórica dos formuladores dos planos postulava que, supostas as características inerciais da inflação brasileira, era necessário evitar "incompatibilidades distributivas" no momento da implantação do congelamento de preços e salários, sob pena de as mesmas ocasionarem o insucesso da estratégia de combate à inflação. Infelizmente, os planos fracassaram, apesar dos ajustes salariais pela média. Assim, especialmente como Plano Cruzado, a média salarial tornava-se o novo pico salarial, a nova referência de salário contratual que, em confronto com o retorno, mais cedo ou mais tarde, da inflação, tendia a resultar em um salário real inferior à média que servira ao ajuste.

Os resultados práticos dos três planos quanto ao rebaixamento do pico salarial foram, entretanto, distintos. Em parte, pelo relativo êxito ou fracasso que obtiveram no combate à inflação, por um período de tempo maior ou menor; em parte, porque o movimento sindical não assistiu passivamente ao "palavrório" dos economistas e à corrosão dos salários pela inflação ressurgida. O Plano Cruzado efetivamente consolidou a média de salário real (fixada com base nos seis meses que lhe antecederam) como novo pico salarial. Esse êxito em rebaixar o pico salarial explica-se na medida em que, durante nove meses, a inflação foi contida em níveis muito baixos, com o que o salário médio real se elevou (os dados da PED no Gráfico 1 confirmam tal elevação), e os trabalhadores perderam a referência do pico salarial da data-base anterior ao Plano. O Pla-

⁷ É importante observar que, não obstante a hipótese do Plano lograr sucesso no sentido de conter a inflação, evitando novas elevações de preços, estes foram fixados em nível bastante elevado, o que representa a contrapartida do nível rebaixado do salário real.

no Bresser, ao contrário, não teve tal "êxito", pois, diante do fracasso do Plano, o movimento sindical não reconheceu o expurgo da inflação de junho de 1987 da correção salarial. Assim é que diversas categorias, que em sua data-base posterior ao Plano sofreram perdas do pico salarial em virtude desse expurgo, lutaram nos anos posteriores (e algumas continuam lutando), na maior parte dos casos com sucesso, seja pela via da negociação, seja através do judiciário trabalhista, pela reposição daquelas perdas. O mesmo aconteceu com o Plano Verão, que, ao fixar os salários pela média de seu valor real em 1988, provocou perdas do pico salarial significativas, especialmente para as categorias com data-base entre fevereiro e julho, que deixaram de recuperar integralmente o aumento do custo de vida observado nos 12 meses anteriores à negociação. No Rio Grande do Sul, essas perdas são muito variadas, situando-se em torno de 20% em média e atingindo categorias como comerciários, metalúrgicos, trabalhadores nas indústrias da alimentação e dos calçados, jornalistas e professores. Várias dessas categorias recuperaram total ou parcialmente essas perdas de pico salarial na negociação coletiva de 1990 (na data-base deste ano, fevereiro ou março) ou mesmo ao longo do ano passado. As demais tencionam fazê-lo nos próximos meses, quando da revisão de seu dissídio coletivo, mas certamente terão grandes dificuldades em virtude do Plano Cruzeiro. Este, ao estabelecer uma nova situação combinada aos efeitos do Plano Verão sobre o pico salarial, tende a gerar distorções ou disparidades significativas na estrutura salarial.

Conclui-se do que foi dito que, em geral, o salário tido como meta pelo movimento sindical — o pico salarial — corresponde à média fixada pelo Plano Cruzado. Conforme a categoria que se analise, essa meta está um pouco acima, em virtude de ganhos superiores à variação do IPC conquistados em dissídios entre 1986 e 1990 e que passam a ser incorporados ao salário-meta na negociação subsequente, ou algo abaixo, refletindo os efeitos dos diferentes planos.

Cabe considerar qual o significado da reposição desse pico salarial no contexto de um novo plano de estabilização, o Plano Cruzeiro, que deverá, em princípio, reduzir a inflação a níveis inferiores a 10% já em abril. Nesse contexto, tal reposição está fora de questão, pois significaria um aumento do salário real, em abril, da ordem de 70% aproximadamente, gerando profundas pressões na estrutura de custos das empresas e provavelmente colocando por terra a própria tentativa de contenção da inflação. Seria como promover em um dia uma drástica alteração na estrutura distributiva do País. Essa impossibilidade é própria das circunstâncias de implantação de um plano de estabilização que, num prazo muito pequeno, visa reduzir substancialmente as taxas de inflação em uma economia em que todos os preços estão indexados, inclusive os salários.

Isso, entretanto, não deve obscurecer o fato de que o pico salarial constitui um parâmetro importante na determinação do salário real. Os planos anteriores promoveram perdas de pico salarial que, associadas ao retorno da inflação, impuseram uma redução efetiva do salário real. Nesse sentido, um insucesso do Plano Cruzeiro em conter a inflação traria conseqüências graves ao poder de compra dos salários. Isto porque sancionou uma perda em relação ao pico salarial em torno de 60%⁸, à qual podem se combinar perdas adicionais, dependendo da categoria de trabalhadores, ou mesmo perdas decorrentes da descontinuidade entre a nova política salarial e a anterior, no caso dos salários superiores a três salários mínimos (ver o último parágrafo do item 1.1 acima). Ou seja, para enfrentar a inflação ressurgida, o novo pico salarial seria muito reduzido.

Ao contrário dos planos anteriores, o discurso oficial em torno do Plano Cruzeiro reconhece a existência de perdas salariais e não interfere nas medidas da inflação, evitando alterar a apuração dos índices de preços. Em conseqüência, remete o movimento sindical à "livre negociação". Com isso, transfere o ônus aos empresários e coloca os trabalhadores em situação pouco favorável, como examinaremos adiante.

2 — As novas regras de reajustes salariais e seus efeitos

O Plano Cruzeiro modifica as regras de reajustes salariais a partir de abril. Neste e nos demais meses, conforme já foi indicado, os salários passarão a ser corrigidos de acordo com um índice fixado pelo Governo, com base em uma meta inflacionária para o mês em curso. Essa meta será anunciada no dia 15 de cada mês, de acordo com as estimativas para o comportamento da inflação entre o dia 1º e o último dia do mês. Dessa forma, os reajustes salariais deixam de refletir os aumentos de preços ocorridos no mês anterior, que constitui o princípio da política salarial em vigor até recentemente, para expressar o aumento do custo de vida do próprio mês de prestação do serviço.

A pré-fixação de um nível mínimo de reajuste salarial, que na maioria dos casos deverá funcionar também como um teto, colocará nas mãos do Ministério da Economia um grande poder para determinar o comportamen-

⁸ Essa perda decorre do expurgo da correção salarial em 45 dias, estimando-se para estes uma inflação de 155%, conforme comentado no item 1.1.

to futuro do nível geral de salários, contrastando com a política salarial revogada, que havia sido votada pelo Congresso e indexada os salários à inflação passada. Por extensão, o exercício desse poder poderá interferir nos resultados práticos das negociações salariais coletivas, na medida em que eventuais conquistas no que tange à recuperação da inflação passada poderão balizar as determinações do Ministério no sentido de rebaixar o índice de pré-fixação dos salários.

Na mesma medida provisória que define a nova sistemática de reajustes de salários nominais, o Governo estabelece uma regra para controle de preços. No dia 1º de cada mês, a partir de maio, o Ministro da Economia pré-fixará o percentual de reajuste máximo mensal dos preços autorizados para as mercadorias e serviços em geral. Ao defasar-se por 15 dias a definição do teto de variação dos preços e da taxa mínima de correção salarial, abre-se a possibilidade de uma diferença entre ambos os índices. Entretanto é razoável supor-se que a taxa para os salários não venha a ser fixada em níveis inferiores ao teto dos preços, ainda que fortes sinais do mercado venham a indicar que a variação efetiva dos preços se situará aquém do teto estabelecido. Isto porque, se o Governo assim proceder, fará com que os trabalhadores concluam que estão sendo penalizados, com desdobramentos políticos evidentes. Ademais, os trabalhadores tenderão a comparar a pré-fixação da variação dos salários em determinado mês com o teto para variação dos preços no mês seguinte. De outro lado, é bastante provável que o Governo também não venha a fixar a taxa de variação salarial acima do teto de variação dos preços, salvo no caso de fortes evidências de que a variação efetiva dos preços superará esse teto. De outra forma, estabelecer uma taxa para variação salarial maior que o teto de variação dos preços estimulará a pressão empresarial, além de dar a impressão de que o Governo perdeu o controle sobre a execução do Plano, exacerbando a instabilidade. Conclui-se daí que, nos meses iniciais de execução do Plano, o Governo deverá fixar taxas iguais para variações de preços e salários extremamente baixas ou fortemente declinantes.

Em tese, a sistemática de reajustar os salários de um dado mês pela inflação do próprio mês, inclusive no mês da data-base, apresenta como aspecto positivo a possibilidade de se manter o salário real no mesmo nível do salário contratado na negociação coletiva. Sob a ótica do movimento sindical, contudo, o mecanismo somente se completa através da recuperação do salário-meta, o qual, na lógica atual da barganha salarial, como já foi observado, é aquele equivalente ao fixado na última data-base de revisão do dissídio.

Porém, assim como o mecanismo da pré-fixação pode ser mais eficiente na sustentação do salário real, ele também pode ser utilizado como ins-

trumento de redução do nível geral de salários reais.⁹ Uma vez que a Medida Provisória nº 154 não prevê um procedimento de ajuste automático das diferenças havidas entre o índice pré-fixado e o efetivo aumento do custo de vida, se isso vier a ocorrer provocará perdas salariais adicionais, cuja anulação dependerá sobretudo da barganha entre empregados e empregadores, possibilidade prevista no artigo 3º da referida medida. Qualquer nova redução do poder aquisitivo dos salários terá como ponto de partida o nível em que estes se encontravam no mês de março. E o que pode ser considerado como um nível de salário real insatisfatório do momento concomitante à decretação do Plano, ou seja, o salário real praticado em março, poderá transformar-se no pico salarial do período posterior, dado que não está previsto o reajuste compulsório com base na inflação efetiva de março.¹⁰

Pelo que foi dito, e por diversas outras razões, é evidente que interessa aos assalariados que o Plano logre sucesso em seu objetivo de estabilizar os preços. Porém a hipótese de seu fracasso não deve ser descartada. Os programas de estabilização anteriores atestaram que a política de controle de preços é a primeira a ser abandonada, excetuando-se os preços públicos, enquanto a política salarial é a última a se adaptar às novas contingências. Ao considerar a hipótese de fracasso do novo Plano, cumpre admitir que a aposta do Governo Collor foi bastante alta e que os trabalhadores ficaram numa posição de absoluta dependência do sucesso no controle inflacionário. Num eventual recrudescimento da inflação, os assalariados certamente terão um elevado ônus a pagar, numa situação em que, convém recordar, sua capacidade de pagamento se encontrará drasticamente reduzida.

⁹ Na história da política salarial brasileira, há um exemplo bastante ilustrativo da efetivação dessa possibilidade, que é o da regra de reajustamento salarial adotada no curso dos acontecimentos de março de 1964. Entre julho de 1965 e julho de 1974, as autoridades econômicas do Governo autoritário pré-fixaram o chamado "resíduo inflacionário" para fins de correção salarial sistematicamente abaixo da inflação observada. Ver a respeito DIEESE (1976).

¹⁰ Como foi estimado na primeira seção, o salário real de março deve ser maior do que o dos primeiros meses de 1990, nível este que constituiria, de fato, o vale do salário real no período anterior ao Plano. O que se quer todavia assinalar é que, dado que o Plano não adota qualquer mecanismo de conversão dos salários pela média, nem prevê a recuperação da inflação efetiva de fevereiro e março (variação do IPC em março e abril), o nível de salários reais deste mês passa a ser, do ponto de vista das autoridades econômicas, o novo pico a ser assegurado através do mecanismo da pré-fixação.

3 — Perspectivas para a barganha salarial

As principais conclusões a que chegamos nas duas seções anteriores são as seguintes: a) como resultado imediato do Plano Cruzeiro, o nível geral de salários reais deverá crescer em março relativamente aos primeiros meses do ano e também, ainda que em grau menor, em relação à média de 1989. A base de comparação, contudo, mostra-se extremamente rebaixada, conforme pode ser visualizado nos Gráficos 1 e 2; b) considerando-se, de outro lado, o salário contratado na data-base de negociação coletiva, isto é, o pico salarial, o Plano sanciona perdas elevadas, estimadas em torno de 60,0% do poder aquisitivo dos salários.

Como foi observado, diferentemente dos planos de estabilização anteriores, o atual não determina uma regra de conversão salarial pela média do poder de compra praticado num determinado período recente. No Plano Cruzado, procurou-se restaurar o nível praticado no período de setembro de 1985 a fevereiro de 1986 mais um adicional de 8,0%; no Plano Verão, a meta foi sancionar o salário médio real vigente em 1988. No Plano Cruzeiro, o Governo reconhece a diferença entre o salário real decorrente do choque e o salário real-meta negociado nos processos de barganha coletiva de salários, remetendo a recuperação do poder aquisitivo dos trabalhadores às negociações setoriais entre empregadores e sindicatos. Trata-se, de fato, pelo menos nos próximos meses, de um processo de "livre negociação de perdas salariais". E, ainda que não haja proibição legal ao reajuste de salário nominal, o conjunto de medidas impõe uma forte restrição indireta à reposição do salário contratado, por intermédio da proibição de seu repasse aos preços¹¹.

Dado que o Plano não contempla a recomposição do salário contratado na negociação coletiva, bem como a diferença entre o reajuste pré-fixado e a variação efetiva dos preços, se esta for maior, deixando-as para serem acordadas entre empregados e empregadores, a questão que segue é a da probabilidade de sucesso dos sindicatos em alcançarem tal objetivo. Nesse sentido, é bastante evidente que as condições para a barganha salarial no curto prazo são muito precárias. Isto por diversas razões. Antes de tudo, as dificuldades em negociar reajustes salariais decorrerão da conjuntura recessiva que parece se abrir com as medidas adotadas pelo Plano, sobretudo em face do corte drástico na disponibilidade de moeda. Tanto a intensidade quanto a duração da recessão, e, por conseqüência, seus refle-

¹¹ É fato óbvio, e não poderíamos negá-lo, que, se os reajustes de salários nominais são automaticamente repassados aos preços dos produtos, o nível geral de salários reais não apresentará crescimento.

xos sobre o nível de emprego, ainda são uma incógnita¹². De toda sorte, em períodos de retração ou de estagnação da atividade econômica, tende a ocorrer uma modificação na hierarquia das pautas de reivindicações sindicais, que deixam de priorizar o aumento dos salários para substituí-lo pela preservação do emprego.

Além disso, outros aspectos, associados à organização sindical em si e às normas jurídicas relativas às negociações coletivas de trabalho, concorrerão para estreitar o campo da barganha por recomposição salarial. No que tange ao primeiro aspecto, cabe assinalar que as categorias de trabalhadores que apresentam uma fraca organização sindical dificilmente conseguirão sequer principiar negociações. Por seu turno, em relação à legislação, a Medida Provisória nº 154, que define a nova política de preços e salários, restabeleceu o efeito suspensivo aos recursos interpostos em processos de dissídio coletivo, o qual havia sido proibido pela Lei nº 7.788/89, que definia as normas de política salarial vigentes antes do choque.¹³ Assim, o lado empresarial recupera um importante fator

¹² Ao recuperar o controle sobre a moeda, o Governo pode novamente fazer uso dos instrumentos de política monetária. Nesse sentido, nota-se uma ênfase, entre os analistas, no papel que a administração da liquidez pode cumprir no sentido de se evitar uma recessão de proporções dramáticas. Não obstante, nosso ponto de vista é de que quaisquer predições acerca do comportamento da atividade econômica deve ter por base observações tanto sobre a condução do conjunto da política de estabilização quanto sobre a reação e as perspectivas empresariais diante do choque e do futuro em geral. Sobre este último ponto, não se trata apenas de identificar a restrição de liquidez ou outra qualquer e daí extrair, "ceteris paribus", uma conclusão definitiva. Deve-se buscar, isto sim, verificar o grau de adesão dos capitalistas ao novo padrão de acumulação que as primeiras medidas parecem apontar. Em relação a isso, há ainda um sem-número de questões decisivas a resolver no âmbito do programa de privatizações, da administração de subsídios e incentivos, da liberalização do comércio exterior, do conteúdo da política industrial e da renegociação da dívida externa, entre outras. Nesse sentido, podemos inclusive admitir que uma eficiente administração da liquidez, o aumento no nível de salários reais em comparação aos primeiros meses do ano e um encaminhamento satisfatório de algumas das questões mencionadas poderão propiciar o ambiente para a redução das demissões e, inclusive, para a reversão do quadro de expectativas recessivas esboçado nos primeiros dias que se sucederam ao anúncio do Plano.

¹³ Certamente não foi por mero acaso que a Medida Provisória nº 154, art. 10, revogou apenas os artigos 1º a 7º da Lei nº 7.788/89, aprovada pelo Congresso em junho de 1989. Ao definir as novas regras para a política de reajustes de salário nominal, bastaria revogar tão-somente os artigos 1º a 5º da referida Lei, que constituíam dispositivos de aplicação compulsória para a correção dos salários em si. Ao tornar sem efeito o art. 6º, que trata dos aumentos reais e das melhorias das condições de trabalho, e sobretudo o art. 7º, relativo ao efeito suspensivo, deixando inalterado o art. 8º, sobre a atuação das entidades sindicais como substitutos processuais da categoria, o Governo tomou uma decisão política em favor dos empresários, debilitando a capacidade de os sindicatos utilizarem a ação judicial para fins de recuperação do poder de compra perdido.

de barganha, haja vista que, se as negociações não lograrem sucesso, deixando a definição nas mãos do judiciário trabalhista e se este julgar favoravelmente ao pleito sindical, bastará um recurso para tornar a decisão sem exigibilidade pelo prazo de 120 dias ou até apreciação definitiva do processo pela instância superior.

Diante do quadro previsto, de retração dos níveis de emprego, fica evidente a limitação à utilização da greve como instrumento de pressão a partir do insucesso da via da negociação. Contudo, no caso de categorias que vierem a fazer uso deste instrumento, é necessário assinalar que os acontecimentos que se seguiram à decretação do Plano atestam a disposição do Governo em lançar mão da ação policial num grau que, conforme tem sido alterado por diversos juristas, ameaça transgredir a lei e a Constituição. Considerada a hipótese do uso da greve, a ação da polícia pode, inclusive, dar-se sob o argumento da legalidade. A título de ilustração, vale mencionar que a Lei nº 7.783/89 (Lei de Greve) considera "(...) legítimo exercício do direito de greve a suspensão (...) pacífica (...) de prestação pessoal de serviços a empregador" (art. 2º), assegurando aos grevistas "(...) o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve" (art. 6º, Inciso I) e completando com a determinação de que "(...) as manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa" (art. 6º, parágrafo 3º) e "(...) violentar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem" (art. 6º, parágrafo 1º). Além disso, em seu artigo 10, a Lei alinha uma série de serviços ou atividades considerados essenciais, cujo tratamento no caso de greve é bastante especial. Não se trata aqui de questionar o conteúdo de tal legislação, rejeitando-o ou não, mas de destacar que, sob determinadas condições políticas, o subjetivismo na interpretação da Lei pode descambar para o cerceamento policial dos direitos do cidadão. Assim, no caso da Lei de Greve, é patente que o ambiente político se tornará definidor do índice de amplitude daquilo que se classifica como "meio pacífico" e como "meio não pacífico" de persuasão, com suas evidentes conseqüências sobre as possibilidades da ação sindical.

No que se relaciona à capacidade de os servidores públicos da União e os empregados de empresas estatais recuperarem o poder aquisitivo dos salários através da negociação coletiva, as condições para a barganha mostram-se ainda mais precárias. Para esses trabalhadores, os riscos de desemprego, reais ou fomentados pela boataria e pela propaganda negativa sobre o funcionalismo, são maiores do que os existentes no setor privado, em face da reforma administrativa e do programa de privatizações do novo Governo. Ademais, no conjunto de atividades essenciais previstas pela Lei de Greve, parte significativa é executada por entes públicos. Para com-

pletar o quadro de restrições, o Governo editou a Medida Provisória nº 159, sobre normas de conduta dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas, que, se aprovada pelo Congresso, a par de contemplar determinações absolutamente necessárias para a moralização e busca de eficiência no setor público, atinge os mais primários direitos de expressão e organização dos trabalhadores. Assim é que, no artigo 3º, inciso III, se considera como falta administrativa punível com pena de advertência por escrito "(...) referir-se de modo depreciativo ou desrespeitoso às autoridades públicas ou aos atos do Poder Público, ressalvada a crítica do ponto de vista doutrinário ou ideológico em trabalho assinado". Por seu turno, o artigo 4º, inciso III, classifica como falta administrativa punível com suspensão por até 90 dias, cumulada com a destituição do cargo em comissão, "(...) compelir outro servidor público a filiar-se a associação profissional ou sindical ou a partidos políticos". Para não nos estendermos demasiadamente nesse ponto, basta mencionar que John R. Hicks, na sua obra **Theory of Wages**, destaca, entre os requisitos necessários ao sucesso na formação e atuação de organizações sindicais, a existência de "(...) um sistema legal não desfavorável ao crescimento de corporações voluntárias" (1968, p.138-9), condição não satisfeita pelas normas citadas acima.

A conjugação de todos os elementos apontados anteriormente conduz a concluir que, no curto prazo, a negociação voltada a recompor, pelo menos em parte, o poder aquisitivo perdido será um processo bastante penoso, tendo como principal espaço de barganha a empresa em vez de a categoria (setor) como um todo. O deslocamento do fórum privilegiado de negociação do âmbito da categoria versus o conjunto das empresas do setor, em que se confrontam o sindicato de trabalhadores com a associação ou com o sindicato patronal, para o âmbito dos trabalhadores de uma dada empresa versus empresa, sendo os trabalhadores representados pelo sindicato, será determinado pelas próprias circunstâncias decorrentes do Plano Cruzeiro, porque o mesmo altera condicionantes das decisões empresariais e torna a situação econômico-financeira de cada empresa um caso particular. Não se descarta com isso o caso de negociações a nível setorial, sobretudo quando as principais empresas do setor tenham sido atingidas de forma relativamente semelhante pelas medidas do Plano. Em certo sentido, tudo isso reproduz a lógica da barganha salarial observada nos primeiros meses que se seguiram ao Plano Cruzado, agora, porém, sob condições políticas e econômicas bastante adversas aos trabalhadores. À época do Cruzado, a negociação salarial caso a caso surtiu efeitos positivos, com crescimento do salário real. No atual estado das coisas, a capacidade de atendimento de cada empresa ou setor dependerá, em primeira instância, do comportamento corrente e esperado das vendas, de sua liquidez e do preço que poderá praticar após o choque. Quanto a este último, talvez exista algum espaço para manobra, uma vez que, no período recente, as

margens brutas de lucro carregavam a expectativa de uma inflação alta e em aceleração e do risco de um novo congelamento, entre outros fatores; enfim, estava-se diante de margens elevadas, pelas condições gerais de instabilidade da economia brasileira.

No médio prazo, especialmente em caso de sucesso do programa de estabilização monetária, pode vir a ocorrer uma modificação substantiva na lógica das negociações coletivas de salários no País. No contexto de uma inflação crônica, o objetivo principal explicitado em qualquer pauta de reivindicações de uma categoria de trabalhadores é recuperar o poder aquisitivo corroído pela elevação do custo de vida. A barganha salarial resume-se, na prática, na busca recorrente do salário real contratado na data-base imediatamente anterior, com resultados, via de regra, negativos, posto que a inflação futura se encarrega de deteriorar o poder aquisitivo dos trabalhadores durante o período de vigência do acordo. Supondo-se que a economia brasileira venha a conviver com estabilidade monetária, a lógica descrita anteriormente ver-se-á substituída por outra, cujos ingredientes principais serão as comparações monetárias de salários no interior de uma dada categoria e entre categorias e a distribuição dos ganhos de produtividade.

Por sua vez, também as instituições de negociação coletiva poderão passar por uma reavaliação. Atualmente, a barganha coletiva circunscreve-se a um contorno estritamente setorial. Trata-se, basicamente, de negociações entre sindicatos de trabalhadores e patronais de um setor ou entre sindicatos de trabalhadores e empresas isoladas. Muito tem sido aventado, no período recente, no sentido de uma mudança institucional que contemple como ponto de partida uma negociação nacional entre entidades de empregadores e de trabalhadores.¹⁴ Entre os pontos apresentados na argumentação favorável a uma alteração dessa natureza, destaca-se, em especial, a idéia de que a negociação centralizada auxiliaria na estabilidade econômica geral do País "vis-à-vis" à atual sistemática de negociações descentralizadas, consideradas como focos potenciais de instabilidade. Para os trabalhadores, argumenta-se, um quadro de estabilidade asseguraria o terreno para a manutenção de suas conquistas. Evidentemente, uma discussão de natureza tão complexa extrapola os limites deste artigo, sendo suficiente a sua menção. Não obstante, cabe assinalar que, para os

¹⁴ Ver, por exemplo, os documentos sobre o debate acerca do contrato coletivo de trabalho no interior da CUT: Netto (1988), B. Nac. CUT (1988), Netto (1989), Freitas Jr. (1989), Oliveira (1989), Amadeo e Camargo (1989; 1989a e 1989b), Camargo (1989), Diniz (1990).

trabalhadores, esse debate abre a possibilidade de ampliar a agenda das negociações, tratando-se de abordar não apenas os salários, porém a globalidade da política de rendas.¹⁵

4 – Sobre a política de salário mínimo

Para encerrar este artigo sobre a questão salarial no âmbito do Plano Cruzeiro, faz-se necessário um comentário acerca do salário mínimo. De acordo com a Medida Provisória nº 154, a partir de abril, o salário mínimo passa a ser reajustado com base nas mesmas regras válidas para os demais salários. Porém, trimestralmente, se for verificada diferença entre esses reajustes e a variação de preços de uma cesta básica (cujos produtos que a comporão devem ainda ser definidos), acrescida de um ganho de 5%, tal diferença deve automaticamente ser incorporada ao valor do mínimo.

Qualquer avaliação sobre a modificação promovida na política de salário mínimo, que vinha sendo, até o momento, definida pela Lei nº 7.789/89, em atendimento preliminar ao disposto no artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal, deve ter como ponto de partida o reconhecimento do reduzido patamar em que se encontra fixado. Uma estimativa de seu valor real demonstra que, em março de 1990, ainda que se observe um substancial crescimento da ordem de 31,1% relativamente a fevereiro, o salário mínimo sequer reporá seu poder de compra praticado em 1989, situando-se num nível 6,0% inferior.¹⁶

Outra maneira de se constatar o baixo poder aquisitivo do salário mínimo é compará-lo ao custo de aquisição de uma cesta básica contendo 13 produtos alimentares, designada pelo Decreto-Lei nº 399/38 de ração essencial. Esse valor é pesquisado pelo DIEESE em várias capitais brasileiras e acusou que, para fevereiro de 1990, um trabalhador de salário

¹⁵ Nesse sentido, ver, entre outros, Singer (1990). Singer propõe a criação de foros de negociação de preços e salários. Conforme o autor, "(...) trata-se de negociações coletivas de preços e salários, as quais se destinam a quebrar a corrente de reajustamentos frenéticos e descoordenados, que na sua maior parte se anulam mutuamente".

¹⁶ As estimativas foram obtidas com base numa previsão de variação do ICV-DIEESE (ajustado para uso do critério de caixa), de 70% para março e de 15% para abril. Ainda a título de comparação, o salário mínimo real de março de 1990 deverá igualar o nível observado entre março de 1989 e fevereiro de 1990 (últimos 12 meses) e ficar 7,4% acima da média dos últimos seis meses.

mínimo deveria despendar, em Porto Alegre, 76,7% de seu salário bruto exclusivamente para fins de alimentação, sendo tal percentagem de 77,4% em São Paulo.

O fato de que o poder de compra do salário mínimo, em fevereiro de 1990, tenha se mostrado drasticamente rebaixado, quase 30,0% menor do que a média de 1989, demonstra que, sob condições de rápida aceleração inflacionária, a política determinada pela Lei nº 7.789/89, que consistia em reajustar o valor do salário mínimo pela variação do IPC apurada no mês anterior mais 3,0% a título de aumento real, não produziu os resultados esperados no sentido de promover uma recuperação do salário mínimo real por não se dispor de uma legislação considerada definitiva e que deveria ser debatida no Congresso a partir dos trabalhos de uma Comissão especialmente designada com o fim de sugerir a regulamentação da Constituição nesse aspecto.

Com a nova sistemática determinada pelo Plano Cruzeiro, valem para o mínimo algumas observações relacionadas aos salários em geral. A trajetória futura de seu poder aquisitivo dependerá, em última instância, dos objetivos e da sensibilidade das autoridades econômicas ao definirem a taxa de variações salariais e, sobretudo, da sorte do Plano como um todo. Ainda que disponha de um mecanismo de proteção diante de eventuais choques de preços dos produtos básicos e que estejam previstos ganhos reais trimestrais da ordem de 5,0%, o salário mínimo também sofrerá nos casos em que a taxa de variação salarial ficar aquém da efetiva alta dos preços ao consumidor.

No que tange especialmente ao ganho real trimestral de 5,0% em substituição à taxa mensal de 3,0% (equivalente a 9,3% ao trimestre), fixada pela legislação revogada, constitui-se em injustificada piora. Em condições de estabilidade monetária, uma taxa de 3,0% ao mês representaria multiplicar o poder de compra do mínimo por um fator igual a 5,9 no período de cinco anos do mandato presidencial, ao passo que a taxa de 5,0% ao trimestre reduz esse fator para 2,6. Isso sem falar na mudança de periodicidade para a incorporação dos ganhos ao mínimo. O ponto crucial, contudo é o de que, mesmo que se reconheça a incompatibilidade entre os objetivos de contenção inflacionária e de rápida recuperação do poder de compra do salário mínimo, entendido este como a anulação de sua perda histórica a um só tempo, o nível extremamente reduzido em que se encontra o mínimo, tanto em termos absolutos quanto relativamente à sua trajetória desde 1940, quando foram fixados seus primeiros valores, exige metas menos tímidas para a fixação de uma taxa de salários de base compatível com a estrutura industrial brasileira.

Por fim, é importante atentar para o fato de que o aumento de 5,0% é relativo ao custo da cesta básica, podendo ficar abaixo do comporta-

mento dos preços ao consumidor na eventualidade de esses variarem tanto acima da taxa de reajustes salariais quanto dos preços da cesta básica. Além de alertar para a importância da definição dos produtos que compõem a cesta, essa hipótese permite antever uma redução da taxa básica de salários da economia "vis-à-vis" aos demais salários, desde que a diferença acumulada ao longo do trimestre entre os preços ao consumidor e os da cesta básica ultrapasse 5,0% e que, em cada negociação coletiva, as categorias de trabalhadores recuperem a diferença entre a taxa pré-fixada e o aumento observado dos preços ao consumidor.

Bibliografia

- AMADEO, Edward J. & CAMARGO, José Márcio (1989). **Choque e concerto**. Rio de Janeiro, PUC/Departamento de Economia. (Texto para Discussão, 214).
- ___ (1989a). **Política salarial e negociações**: perspectivas para o futuro. Rio de Janeiro, PUC/Departamento de Economia. (Texto para Discussão, 217).
- ___ (1989b). **Desafios da centralização sindical**: uma agenda para os anos 90. Rio de Janeiro, PUC/Departamento de Economia. (mimeo).
- BOLETIM NACIONAL DA CUT (1988). Contrato coletivo. /s.l./, (19):6-7, mar./abr.
- CAMARGO, José Márcio (1989). Sindicatos e estabilidade macroeconômica. **Informe CORECON** - 1ª Região, (124), ago./set.
- DIEESE (1976). **Dez anos de política salarial**. 2.ed. São Paulo.
- DINIZ, Abílio, coord. (1990). **Reforma econômica para o Brasil anos 90**. São Paulo, Nobel/Grupo Pão de Açúcar. p.190-202.
- FREITAS JR., Antonio Rodrigues de (1989). Contrato coletivo: para uma distinção entre o continente da fábula e o conteúdo experimentado. **Caderno da CUT: Jurídico e Relações Sindicais**, (2):38-44.
- HICKS, John Richard (1968). **Theory of wages**. 2.ed. repr. London, Macmillan. p.138-9.
- HORN, Carlos Henrique & HERRLEIN JR., Ronaldo (1989). Os salários no Plano Verão. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, 17 (1):73-92, jun.
- NETTO, José Francisco Siqueira (1989). Contratação coletiva. **Caderno da CUT: Jurídico e Relações Sindicais**, (2):32-6, ago.
- ___ (1988). O Estado de fora. **Boletim Nacional da CUT**, /s.l./, (19):8-10, mar./abr.

OLIVEIRA, José Olívio Miranda de (1989). Organização, greve e contrato coletivo. **Caderno da CUT: Jurídico e Relações Sindicais**, (2): 7-10, ago.

SINGER, Paul (1990). Uma alternativa ao pacote. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 21 mar., p.B-2.