

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

INSTITUTO DE ECONOMIA

POLÍTICA SALARIAL E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

O caso das categorias metalúrgica, química e têxtil do
município de São Paulo - 1978/1989

Sandra Márcia Chagas Brandão

Dissertação de Mestrado apresentada ao
Instituto de Economia da Universidade
Estadual de Campinas sob a orientação do
Prof. Dr. Paulo Eduardo de Andrade Baltar

Campinas, novembro de 1991

UNICAMP
BIBLIOTECA CENTRAL

Muitas são as formas em que o imutável busca alívio para sua falta de forma. Ah, sim, sempre fui sujeito a pensamentos profundos, especialmente no começo do ano. Esse aí estava me atormentando há uns cinco minutos. Ouso esperar que não haja mais nenhum, dessa profundidade. Afinal de contas, importa pouco acabar. A veleidade não tem em si nada de desonroso. Mas esse é o xis do problema? Bem possível.

S. Beckett

AGRADECIMENTOS

A CAPES, ao CNPq e a FAPESP, pelo apoio financeiro dado à conclusão do Mestrado e elaboração desta Dissertação.

Ao Alex Loloian, da Sub-seção do DIEESE do Sindicato dos Metalúrgicos, a Simone e Beth, da Secretaria Geral do Sindicato dos Químicos de Santo André, a Kátia do Banco de Dados do Sindicato dos Químicos de São Paulo e ao Dr. Milton, advogado do Sindicato das Indústrias Têxteis de São Paulo, pelo fornecimento das pautas de reivindicações e dos acordos coletivos utilizados neste trabalho e pelas valiosas informações quanto aos procedimentos de uma negociação coletiva.

Ao Ivan Guimarães, pela viabilização do acesso ao material da categoria química.

Ao Alberto e Márcia, da Secretaria de Pós-Graduação, pela eficiência e disponibilidade na solução dos inúmeros problemas burocráticos.

A Angela, Antonieta, Dora, Inês e Tereza, pelo tratamento sempre carinhoso no CEDE.

Ao Carlos, Eduardo, Hermes, Marco Antonio, Reynaldo, Sérgio e Socorro, companheiros das peripecias do Mestrado.

Ao Bernardo Macedo e Paula Montagner, pela paciência demonstrada ao realizar uma leitura crítica das centenas de páginas que constituíam a versão preliminar desta Dissertação.

Ao Paulo Renato Souza que, no exame de qualificação do projeto desta Dissertação, soube reorientar a pesquisa para uma proposta mais coerente com os propósitos de um Mestrado.

Ao Claudio Dedecia, amigo e co-orientador, pelo contínuo apoio e carinho que, mais que esta Dissertação, permitiram um intenso aprendizado profissional e pessoal.

Ao Paulo Baltar, cujo empenho e dedicação transcenderam, em muito, o papel de um orientador e que, com um tratamento metódico e intensas discussões dos temas abordados, conseguiu incutir rigor acadêmico a este trabalho.

A Elba Régio e Eliane Rosandisky, amizades fundamentais em todos os momentos.

Ao Carlinhos e Eunice, pelo carinho, humor e apoio na convivência cotidiana.

Ao Márcio, Arleta, Daniela e Valeska, pela constante torcida, pelo conforto nos momentos turbulentos, por todo o amor.

ÍNDICE

Apresentação	1
Capítulo 1 - As políticas salariais do período 1979/89	17
As políticas distributivas de 1979 e 1980	18
Os decretos-lei de 1983	35
As leis salariais de 1984 e 1985	42
A política salarial do Cruzado	47
A política salarial do Plano Bresser	58
O Plano Verão e a lei salarial de 1989	65
Capítulo 2 - As negociações coletivas no período 1978/1989	
O caso dos trabalhadores metalúrgicos, químicos e têxteis do município de São Paulo	77
Sobre as categorias escolhidas	81
Sobre a metodologia	84
A evolução das negociações coletivas dos metalúrgicos	87
A evolução das negociações coletivas dos químicos	100
A evolução das negociações coletivas dos têxteis	114

Conclusão	136
Bibliografia	142
Anexo 1	158
Anexo 2	190

APRESENTAÇÃO

Uma característica peculiar ao processo de formação dos salários nominais no Brasil é a influência exercida pelo Estado, através das políticas salariais, sobre a taxa de reajuste daqueles. A extensão dos efeitos desta intervenção depende, no entanto, em grande medida, da possibilidade dos trabalhadores negociarem, com o empresariado, critérios para correção dos salários diversos dos oficiais.

O confronto entre as cláusulas salariais acordadas em uma negociação coletiva por um sindicato e as regras para correção dos salários instituídas pelo Estado poderia, portanto, fornecer importantes indicações quanto ao papel dos dois principais fatores institucionais a atuar sobre a trajetória dos salários nominais no Brasil. Em especial, permitiria avançar na avaliação da efetividade das políticas salariais e na qualificação da ação sindical das categorias profissionais.

O propósito desta dissertação será analisar os resultados salariais alcançados pelas categorias metalúrgica, química e têxtil do município de São Paulo no período 1978 a 1989, contrapondo-os às regras para reajuste dos salários fixadas nas várias políticas salariais vigentes

naqueles anos. A hipótese básica desta análise será que os sindicatos destas categorias, partindo do reajuste mínimo garantido nas leis salariais, negociariam critérios de correção para os salários diversos dos previstos naquelas, critérios estes que seriam uma função direta de seu poder de barganha.

Entendida como a capacidade de um sindicato - ou outro conjunto organizado de trabalhadores - de, nas negociações diretas com o empresariado, obter conquistas frente aos parâmetros mínimos formulados pelo Estado para regular as relações capital-trabalho, a noção de poder de barganha é referência fundamental para aquela contraposição. Isto porque, ainda que possa estar expresso nos demais itens que compõem um acordo coletivo, o poder de barganha encontra um indicador sintético nos resultados obtidos nas cláusulas salariais firmadas nas negociações coletivas.

O poder de barganha de uma categoria, assim entendido, dependeria, em última instância, da possibilidade dos trabalhadores impingirem prejuízos ao empregador, caso interrompam com propósitos reivindicativos o ritmo normal do trabalho. Mesmo que muitas vezes apenas potencial, esta possibilidade levaria o empresário a negociar, buscando evitar as possíveis consequências da paralisação da atividade produtiva sobre seu desempenho econômico.

Se as negociações coletivas não encontrarem restrições político-institucionais a seu funcionamento como instância de barganha, a efetividade da ação sindical - e, portanto, o poder de barganha de cada categoria - dependeria de três fatores: (a) das particularidades da estrutura do emprego setorial¹, (b) de outras características dos setores de atividade abrangidos, e (c) da conjuntura econômica (nível de atividade da economia).

Quanto à influência da *estrutura do emprego setorial* sobre o poder de barganha, ela seria exercida através de duas características básicas, (i) o peso do trabalho não qualificado e (ii) o tipo e forma de inserção do trabalho qualificado naquela.

Uma proporção significativa de trabalho não qualificado na estrutura ocupacional de um setor tem efeitos perversos sobre a capacidade de negociação dos trabalhadores. Como o preenchimento dos postos de trabalho na base desta estrutura apresenta requerimentos mínimos em termos de qualificação, muitas vezes restritos a características de sexo e idade, a disponibilidade de trabalhadores para eles tende a ser elevada, possibilitando a ocorrência de uma alta rotatividade. E na medida em que o nível de organização sindical requer um mínimo de estabilidade da força de

¹A ideia de emprego setorial, tal como empregada aqui, reporta-se ao âmbito em que ocorre a barganha salarial. Pode estar referida, portanto, ao emprego em uma indústria específica, em um setor industrial ou ainda em uma região, dependendo da abrangência das negociações conduzidas por uma entidade organizada de trabalhadores.

trabalho, o elevado percentual de trabalho não qualificado na estrutura do emprego imporia dificuldades à organização e à atividade reivindicativa dos trabalhadores, restringindo a possibilidade de uma atuação mais incisiva nas negociações coletivas.

Posições de barganha favoráveis aos trabalhadores poderiam ser estabelecidas mesmo que o percentual de trabalhadores qualificados na estrutura ocupacional não fosse muito elevado. Quando a possibilidade de sua imediata substituição for pequena, devido a sua baixa disponibilidade no mercado de trabalho e/ou em decorrência de ocuparem postos de trabalho chaves na cadeia produtiva, os trabalhadores qualificados teriam capacidade de sustentar uma mobilização por conquistas salariais mais ampla e eficaz do que se poderia supor a partir de seu peso relativo na estrutura do emprego. Assim, uma estrutura setorial com estas características permitiria aos trabalhadores um importante instrumento de pressão, fortalecendo-os nas negociações com o empresariado.

São duas as outras características do setor de atividade que condicionariam o poder de barganha das categorias: (i) o grau de heterogeneidade da estrutura produtiva e (ii) a forma de inserção das empresas no mercado.

Um setor de atividade marcado pela presença de um conjunto de empresas com padrões tecnológicos e processos produtivos muito diferenciados influencia negativamente o poder de barganha dos trabalhadores nele inseridos. Isto porque, se a negociação ocorrer de forma centralizada, os critérios de reajuste salarial deveriam, em princípio, ser compatíveis com as condições econômicas e financeiras de todas as empresas do setor².

Admitindo que os sindicatos orientem suas ações para a busca de uniformidade de critérios salariais para todos seus representados, as conquistas, em uma negociação coletiva, não avançariam, assim, até os limites dados pelas possibilidades econômicas das empresas melhor posicionadas no mercado. Ao contrário, uma grande diversidade de condições técnico-produtivas e econômicas em um setor tenderia a nivelar por baixo a obtenção de ganhos salariais, já que os acordos se pautariam pelas condições das empresas mais frágeis³, particularmente quando elas respondem por parcela importante do emprego no setor.

A heterogeneidade da estrutura produtiva também tende a influenciar negativamente o poder de barganha de uma categoria profissional devido à solidariedade existente

²A relação entre estrutura produtiva e processo de negociação salarial foi discutida por F.E.A. BALTAR. *Diferenças de salário e produtividade na estrutura industrial brasileira (1970)*. UNICAMP, Campinas, Dissertação de Mestrado, 1977, mimeo; e M.C. TAVARES & P.R. SOUZA. "Emprego e salários na indústria - O caso brasileiro". *Revista de Economia Política*, Brasiliense, São Paulo, vol. 1(1), jan-mar/1981.

³M.C. TAVARES & P.R. SOUZA. "Emprego e salários na indústria - O caso brasileiro". *op. cit.*

entre ela e a estrutura ocupacional. A existência de diferenças técnico-produtivas e econômicas significativas entre as empresas de um setor facilita a reprodução de um amplo mercado externo de trabalho, dificultando o aprofundamento da segmentação que garantiria a consolidação de posições de barganha mais favoráveis aos trabalhadores⁴. Deste modo, uma maior homogeneidade da estrutura produtiva setorial fortaleceria os trabalhadores em um processo de negociação coletiva.

Uma outra característica do setor de atividade deve ser ressaltada. A presença dominante de empresas que lideram mercados dinâmicos e/ou que participam de mercados internacionais influenciaria também positivamente o poder de barganha dos trabalhadores. Isto porque empresas com fortes compromissos de realização de vendas - seja por liderar mercado, seja porque seus mercados cresçam aceleradamente, seja por atuarem voltadas para o mercado externo - são profundamente oneradas por qualquer interrupção do ritmo normal de produção, estando mais dispostas a fazer concessões em negociações coletivas e evitar um impasse prejudicial às suas atividades.

A participação significativa de empresas nestas situações em um setor de atividade constituiria, portanto, um fator de reforço à capacidade de barganha dos

⁴Uma análise da relação entre segmentação da força de trabalho e estabelecimento e sustentação de uma posição de barganha benéfica aos trabalhadores pode ser encontrada em J. ROSEY, "Structured labour markets, worker organization and low pay", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 62, 1978.

trabalhadores. Este efeito seria particularmente marcante quando estas empresas são levadas a realizar as barganhas-chaves² no setor, pois os acordos salariais por elas firmados tenderiam, neste caso, a se tornar parâmetros para as negociações nas demais empresas.

Quanto à influência da conjuntura econômica sobre o poder de barganha dos trabalhadores, ela se daria através das variações no nível de emprego decorrentes das oscilações da atividade econômica.

A elevação do nível geral de emprego influenciaria de forma favorável as negociações salariais. Nestas condições, diminui para o trabalhador a ameaça representada pelo desemprego, seja porque sua substituição torna-se mais difícil, seja porque tende a ocorrer um aumento de demissões voluntárias em busca de oportunidades melhores de trabalho. E o contrário seria válido para as fases de desaceleração da economia.

A combinação destes fatores definiria, em geral, a extensão do poder de barganha de uma categoria profissional em um processo de negociação coletiva. *E como a resultante desta combinação não é única, dever-se-ia esperar que grupos*

²A idéia de barganha-chave foi desenvolvida por J.T.DUNLOP, "The task of contemporary wage theory", in: J.T.DUNLOP (org.), *The theory of wage determination*, MacMillan & Co. Ltd., London, 1964, para descrever o processo de negociação conduzido ou pela maior empresa ou pela líder de preços ou pela líder em termos de relações de trabalho de um contorno salarial. Para ele, esta barganha-chave seria o ponto sobre o qual convergiriam as forças que atuam na determinação dos salários em um contorno e, ao mesmo tempo, o ponto para comparações com outros contornos, a partir do qual as modificações na estrutura salarial e no patamar dos salários nominais das empresas líderes se generalizariam.

específicos de trabalhadores apresentassem distintos poderes de barganha, alcançando, como decorrência, resultados diversos nas negociações salariais.

No caso brasileiro, estes condicionantes do poder de barganha tenderam a se combinar de maneira perversa. Embora permaneça válido supor a existência de diferenças entre as categorias profissionais brasileiras quanto a sua capacidade reivindicativa, a interação entre os resultados do processo de industrialização, a ação do Estado e, na década de 1980, a conjuntura econômica resultou numa posição de barganha frágil para o conjunto dos trabalhadores.

O mercado de trabalho pouco estruturado, com elevada proporção de trabalho não qualificado na estrutura ocupacional, gerado ao longo do processo de industrialização brasileira, mostrou-se bastante desfavorável à ação sindical. Como a rotatividade destes trabalhadores, em função de seu baixo grau de especialização e de sua grande disponibilidade, apresenta-se como prática relevante para redução dos custos com mão-de-obra da empresa, a organização e mobilização destes pelos sindicatos torna-se mais problemática, fragilizando as estratégias de barganha coletiva.

Portanto, um primeiro elemento a determinar diferenças de poder de barganha entre as categorias profissionais consideradas na análise seria a extensão relativa de

trabalho não-qualificado na base representada pelo sindicato. Quanto mais alta a proporção destas trabalhadoras por ele representados em uma negociação, mais frágil seria sua posição em uma barganha coletiva⁶.

A acentuada heterogeneidade da estrutura produtiva brasileira também teve impactos negativos sobre o poder de barganha dos trabalhadores. A solidariedade que tende a existir entre o padrão ocupacional e salarial e esta heterogeneidade permitiu que as grandes empresas persistissem praticando níveis salariais de base em patamares relativamente baixos, não necessitando desenvolver uma política de salários própria para garantir o atendimento de sua demanda por mão-de-obra. As variações na estrutura salarial destas empresas tenderam a refletir mais diretamente o estado global da atividade econômica que requisitos internos para a definição dos salários, mostrando-se, em geral, compatíveis com a situação econômica das demais empresas do setor e não produzindo uma diferenciação salarial significativa. Assim, a generalização das conquistas salariais obtidas nestas empresas, ainda que ocorrendo, não se constituiu estratégia de importância fundamental nas negociações conduzidas pelos sindicatos.

A reprodução da heterogeneidade da estrutura produtiva na organização da estrutura sindical brasileira também impôs

⁶Embora não existam informações claras a respeito, há um relativo consenso entre os analistas quanto à maior proporção que o trabalho não-qualificado atinge na categoria têxtil, quando comparada à existente entre químicos e metalúrgicos.

restrições à ação estratégica dos sindicatos. Montada, na década de 1940, por ramos industriais, esta estrutura agrupa, sob a mesma entidade, um conjunto diversificado de atividades, o que, associado à grande heterogeneidade intra-setorial, coíbe a obtenção de conquistas salariais mais significativas, já que os acordos coletivos devem se adequar às condições produtivas e financeiras do conjunto das indústrias do setor.

A heterogeneidade da estrutura produtiva brasileira deve, portanto, ter originado diferenças significativas de poder de barganha entre os sindicatos. E não só pela amplitude e diversidade que caracterizam cada categoria profissional agrupada sob uma entidade sindical, mas fundamentalmente porque a extensão das conquistas salariais estaria, em grande medida, condicionada pela maior ou menor homogeneização promovida no setor pelo processo de crescimento econômico ocorrido nas últimas décadas⁷.

Quanto à ação do Estado no mercado de trabalho, ela poderia ser analisada sob dois ângulos. Por um lado, foi insuficiente para corrigir as distorções sócio-econômicas geradas pelo processo de desenvolvimento, não se consolidando uma política social que contribuísse para delimitar de modo mais rigoroso a participação da população

⁷Deste ponto de vista, é provável que as três categorias profissionais consideradas neste trabalho estejam inseridas em setores que apresentem graus semelhantes de heterogeneidade estrutural. Todas elas contemplam enorme diversidade de processos de trabalho, tamanho de empresas e níveis tecnológicos, etc., que dificultam enormemente o estabelecimento de posições de barganha favoráveis aos trabalhadores nas negociações coletivas.

no mercado de trabalho. Formou-se, então, um mercado de trabalho urbano elástico, capaz de responder rapidamente à demanda de trabalho adicional. Cria-se, assim, a possibilidade de que a população economicamente ativa varie com o estado da economia², o que, ao dificultar, nas fases de aquecimento da atividade econômica, a ocorrência de escassez no mercado de trabalho, debilita a ação sindical, em geral impedindo os níveis salariais de se beneficiarem do maior dinamismo.

A definição das regras que regeriam os contratos de trabalho e a ação dos sindicatos, por outro lado, foi realizada pelo Estado de forma incisiva. Quanto aos contratos de trabalho, os parâmetros que deveriam respeitar foram todos definidos em função do trabalhador individual, inexistindo regras que, referidas ao contrato coletivo, permitissem ao movimento sindical regular os processos de contratação e demissão de mão-de-obra. Quanto aos sindicatos, até a Constituição de 1988, eles estiveram significativamente atrelados, no que se refere à sua organização formal, a uma estrutura de poder na qual a Justiça do Trabalho e o próprio Poder Executivo possuíam uma capacidade potencial de arbitrar o conflito entre capital e trabalho que, em boa medida, lhes tolhia a ação nas negociações diretas, fragilizando seu poder de barganha.

²Esta questão foi discutida por C.S.DEDECCA & S.P.FERREIRA. "Crescimento econômico e população economicamente ativa". *São Paulo em Perspectiva*. Fundação SEADE, São Paulo, vol. 2(3), jul-set/1988; e C.S.DEDECCA. *Dinâmica econômica e mercado de trabalho urbano: uma abordagem da Região Metropolitana de São Paulo*. UNICAMP, Campinas, tese de doutoramento, 1978, mimeo.

Finalmente, a análise deve considerar a forte instabilidade que caracterizou a economia brasileira na década de 1980. As intensas oscilações do nível de emprego e o persistente movimento inflacionário podem ter aprofundado as manifestações dos diferenciais de poder de barganha entre categorias, bem como acentuado a vulnerabilidade da posição dos trabalhadores nas negociações coletivas, reforçando características em boa parte associadas às especificidades da estrutura produtiva e do mercado de trabalho brasileiros⁹.

Quanto ao nível de emprego, seu comportamento ao longo dos anos 80 influenciou de forma variada o poder de barganha das categorias. No primeiro triênio da década, sua queda sem precedentes, causada pelo ajuste recessivo imposto à economia, interrompeu a intensa mobilização sindical em curso desde 1978, visto que as elevadas taxas de desemprego fragilizaram significativamente a capacidade de pressão dos sindicatos. A recuperação econômica ocorrida no período 1984/1986 reverteu, ao menos em parte, esta situação: o acentuado crescimento do emprego parece ter conferido maior poder de barganha aos trabalhadores, permitindo a obtenção de conquistas salariais por várias categorias¹⁰, que foram generalizadas pela ação da Justiça do Trabalho ou por

⁹A evolução do movimento sindical brasileiro nos anos 80 é bastante atípica. Apesar da profundidade da crise da economia brasileira, verificou-se um enorme avanço das organizações sindicais, a ponto de, ao final da década, o Brasil ter se colocado dentre os países com maior taxa de sindicalização. E esta peculiaridade está associada basicamente à evolução política do país.

¹⁰F.L.S. GONÇALVES, "A evolução recente das negociações coletivas no Brasil". *São Paulo em Perspectiva*. Fundação SEADE, vol. 2(3), jul/set. 1988.

comparações diretas entre distintos acordos coletivos. Finalmente, nos últimos anos da década, a combinação de momentos de estagnação com breves períodos de aquecimento do nível de atividade deve ter composto um quadro peculiar, visto que as categorias que realizaram suas negociações em situações favoráveis do nível de emprego teriam sido beneficiadas frente àquelas que o fizeram em momentos caracterizados por taxas de desemprego relativamente altas.

Os altos níveis inflacionários registrados na década constituem um complicador para a ação sindical. Como a cada negociação coletiva se impunha a recuperação de perdas salariais de grandes proporções, a barganha de aumentos reais efetivos perdia-se, muitas vezes, no emaranhado de índices de preços, distorcendo os resultados salariais alcançados. Por outro lado, a existência de um mecanismo oficial de indexação, utilizado pelos empresários como referência básica para os reajustes salariais, tornava os índices de correção dependentes tanto do poder de barganha da categoria quanto das tendências de atuação da Justiça do Trabalho, responsável última pela generalização de conquistas que superassem as políticas salariais ou por um cumprimento mais estrito das mesmas.

O acerto das observações anteriores quanto aos fatores a atuar sobre o poder de barganha das categorias profissionais nos permite acrescentar, à hipótese inicial, a suposição que metalúrgicos, químicos e têxteis do município

de São Paulo deveriam apresentar distintas capacidades de pressão sobre o empresariado nas negociações coletivas. Isto adendo se justificaria não só pela inserção destas categorias em setores de atividade com estruturas produtiva e ocupacional muito diferenciadas, mas também pelas possíveis respostas setoriais diversas à instabilidade econômica da década, tanto em relação aos ajustes no nível de emprego quanto à reorientação das empresas para a exportação.

Assim, no restante desta dissertação buscaremos avaliar quando e como a manifestação do suposto poder de barganha diferenciado daquelas categorias permitiu a superação dos índices instituídos nas políticas salariais, considerando que estas, ao definir o reajuste mínimo para os salários, constituiriam um instrumento de proteção dos rendimentos dos assalariados, tanto mais fundamental quanto mais frágil a categoria profissional.

A contraposição entre leis salariais e os critérios de correção dos salários obtidos nas negociações diretas pelas categorias metalúrgica, química e têxtil do município de São Paulo será realizada em dois capítulos.

O capítulo inicial foi dedicado à análise do diversificado conjunto de políticas salariais instituídas no período 1979 a 1989. Partindo da hipótese que a regulamentação dos reajustes salariais pelo Estado esteve

condicionada pelas necessidades de ajuste da economia e pela mobilização sindical, a apresentação dos vários mecanismos de correção salarial vigentes objetivou destacar os determinantes básicos para a adoção de cada um deles, bem como resgatar as principais polêmicas por eles motivadas.

No segundo capítulo foi realizada a análise dos processos de negociação coletiva das categorias metalúrgica, química e têxtil no período 1978 a 1989. A partir do confronto entre pautas -- de reivindicações e acordos coletivos, e orientado pela hipótese inicial quanto à existência de um diferencial de poder de barganha entre tais categorias, o objetivo básico era avaliar se e quando elas obtiveram, nas negociações diretas, critérios de reajuste salarial diversos daqueles instituídos pelas leis salariais vigentes.

Esta avaliação foi realizada em duas etapas. Em um primeiro momento, foi feito, para cada categoria, um estudo das pautas e acordos em sua totalidade, apresentado no anexo 2, buscando verificar a capacidade de cada uma delas obter, nas negociações diretas com o empresariado, melhores condições de trabalho e avanços nas cláusulas salariais. Subsidiada pelos resultados obtidos nesta primeira etapa, foi realizada uma análise comparativa, visando qualificar a hipótese inicial e, em especial, avaliar a relação entre poder de barganha sindical e conquistas salariais obtidas por cada categoria.

E, finalmente, a título de conclusão, foi realizado um apanhado das principais questões levantadas nas análises precedentes, buscando sistematizar os elementos que nos permitiriam avançar na avaliação dos efeitos das políticas salariais e na qualificação da ação sindical das categorias profissionais consideradas neste estudo.

CAPÍTULO 1

AS POLÍTICAS SALARIAIS DO PERÍODO 1979/1989

A intervenção direta do Estado, através da definição de índices e critérios de reajuste salarial, constitui, a partir de 1965¹, uma característica marcante do processo de formação dos salários nominais no Brasil. Desde então, a formulação de políticas salariais transformou-se em um importante instrumento de política econômica, continuamente transformado e revigorado, à disposição do Estado.

Entre outubro de 1979 e julho de 1989, a ação normativa do Estado sobre os reajustes dos salários nominais esteve condicionada pelo alto grau de instabilidade da economia brasileira e pela rearticulação do movimento sindical, que se processava desde meados da década de 1970. As sucessivas alterações nos critérios de indexação e na periodicidade entre os reajustes buscaram, por um lado, promover a coerência entre a evolução dos salários e as políticas

¹Até 1965, a definição do valor do salário mínimo era o único instrumento de intervenção direta do Estado na evolução dos salários nominais. A partir da formulação da lei 4725, de 13 de julho de 1965, a capacidade de normatização foi fortemente ampliada, tornando a política salarial instrumento fundamental de política econômica. Para uma descrição das fórmulas de reajuste salarial vigentes no período 1965/79, bem como uma discussão de sua importância para o modelo de acumulação vigente, ver M.C. CACCIANALI, *As fórmulas de reajustes coletivos dos salários no Brasil: origens, modificações e sistematização atual*. IPE/USP, São Paulo, trabalho para discussão interna n.14, 1985; L. CARVALHO, "Políticas salariais no período 1964-01". *Revista Brasileira de Economia*, Rio de Janeiro, vol.36(1), jan/mar-1982; e F. TUNO, *A política salarial do período 1979-1982: uma análise de seus efeitos redistributivos*. UNICAMP, Campinas, Dissertação de Mestrado, 1987, mimeo.

macroeconômicas de ajuste da economia, e, por outro, reavivar a influência normalizadora exercida pelo Estado sobre as recomposições dos salários nominais, relativizada, em alguns momentos, pelas conquistas obtidas pelas categorias profissionais mais organizadas.

O objetivo deste capítulo será realizar uma reconstituição das normas de recomposição salarial implementadas pelo Estado entre outubro de 1979 e julho de 1989. Além da descrição dos critérios de reajuste instituídos por cada uma das leis, buscar-se-á identificar os determinantes das alterações nas regras para reajuste salarial, bem como resgatar os argumentos que nortearam o debate sobre aquelas políticas salariais.

As políticas salariais "distributivistas" de 1979 e 1980

A partir do bem sucedido movimento reivindicativo da categoria metalúrgica do ABC e interior de São Paulo, em fevereiro de 1978, iniciou-se uma onda de greves que, naquele ano e ao longo de 1979, explicitaria o ressurgimento do movimento sindical enquanto agente atuante no processo de negociação salarial. Frente à necessidade de conter a mobilização dos trabalhadores, o Estado promoveu uma significativa alteração na política salarial até então

vigente, buscando estabelecer parâmetros mais condizentes com as condições político-econômicas do período.

Assim, a lei 6708, de outubro de 1979, representou uma tentativa do Estado em trazer novamente para seu controle a determinação dos índices de reajuste salarial, em um momento em que a inflação explodia, sob o impacto do segundo choque do petróleo, e às vésperas de uma importante eleição proporcional de deputados e senadores. Se, por um lado, os novos critérios de recomposição instituídos legitimavam e consolidavam as conquistas de 1978², por outro, era através deles que o Estado buscava recompor sua capacidade de intervenção sobre os reajustes dos salários nominais.

A justificativa oficial para a implementação da lei 6708/79 baseou-se em argumentos bastante diversos. A nova lei foi apresentada pelo governo como um instrumento que, além de proporcionar defesa mais eficaz aos salários contra a inflação, promoveria a reversão do processo de concentração de renda resultante da fase de crescimento econômico anterior.

Este discurso oficial sustentava-se na nova sistemática de reajustes semestrais diferenciados por faixas de salário

²Segundo L.V.ARRAUD & R.A.SILVA. "O movimento sindical metalúrgico em São Paulo". in: *Automação e movimento sindical no Brasil*. Hucitec, São Paulo, 1988, pág.72, a lei 6.708 "expressava a disposição do governo em retomar o controle da política salarial, definitivamente bombardeada pelo movimento grevista que não se detinha. Significava também algo que marcaria o período: a generalização, para o conjunto da classe trabalhadora, de algo anteriormente conquistado pelos seus setores mais combativos". Ver também P.V.CUNHA. "Reajustes salariais na indústria e a lei salarial de 1979: uma nota empírica". *Dados - Revista de Ciências Sociais*, Campus/IUPERJ, vol.26(3), 1983.

mínimo³, a qual deveria proporcionar um crescimento mais acelerado dos menores salários, de forma a estreitar o leque salarial. Com base na variação semestral do índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC⁴, os salários seriam corrigidos segundo as seguintes faixas, de forma cumulativa (em "cascata"):

- até 3 salários mínimos, 110% do INPC;
- de 3 a 10 salários mínimos, 100% do INPC;
- acima de 10 salários mínimos, 80% do INPC.

A lei previa também a negociação setorial dos índices de produtividade a serem incorporados como aumentos reais de salário, bem como um abono de 22%⁵ para os trabalhadores com data-base entre novembro de 1978 e abril de 1979, abono este destinado a promover a transição entre o regime de correção anual e o novo regime de correção semestral. Com tais critérios de reajuste, a nova política salarial rompia com a prática de correção salarial pela média dos salários, vigente desde 1965. O reajuste dos salários passaria a ser

³Todas as leis salariais, até abril de 1984, que se referiam ao salário mínimo para definir as faixas de reajuste, reportavam-se ao maior salário mínimo vigente, já que este era diferenciado por região. Somente naquele mês, através do decreto 89589, o salário mínimo foi unificado, assumindo, a partir de maio de 1984, um só valor para todo o país. Quando nos referirmos, portanto, ao salário mínimo que define as faixas para correção salarial até abril de 1984, estaremos pensando no maior salário mínimo vigente no país.

⁴O índice de correção para um mês qualquer é dado pelo valor semestral do INPC com defasagem de dois meses.

⁵O valor do abono corresponde à metade do valor do índice calculado pelo Conselho Nacional de Política Salarial - CNPS -, para o reajuste salarial anual em setembro de 1979.

feito pela recomposição de seu valor de "pico" a cada seis meses*.

Esta sistemática de reajustes produziu algumas peculiaridades na nova política salarial. A primeira é a inter-ligação que promoveu entre toda a estrutura salarial e os reajustes do salário mínimo, a qual provocava duas distorções, latentes ou manifestas, no sistema de reajustes proposto.

Por um lado, os índices de correção aplicados ao salário mínimo⁷ seriam de fundamental importância na definição dos níveis nominais de salário que teriam reajustes maiores, iguais ou inferiores à variação semestral do INPC. Isto porque quanto mais próximos fossem os índices de correção do salário mínimo da variação do INPC - ou maiores que esta, como ocorreu até novembro de 1980, quando a correção equivalia a 110% da variação do INPC verificada no semestre anterior - maiores seriam os salários nominais submetidos a reajustes superiores ou iguais ao INPC

*A recomposição do "pico" dos salários seria feita com base na aplicação das seguintes fórmulas:

- para a faixa até 3 salários mínimos:

$$I_1 = 1,1 \text{ INPC}$$

- para a faixa de 3 a 10 salários mínimos:

$$I_2 = (0,3 W_1/W_2 + 1) \text{ INPC}$$

- para a faixa acima de 10 salários mínimos:

$$I_3 = (2,3 W_1/W_3 + 0,8) \text{ INPC}$$

onde: I_i = índice de reajuste do salário total

W_1 = salário mínimo

W_i = salário total do trabalhador pertencente à faixa i ($i = 1, 2, 3$).

As fórmulas apresentadas foram deduzidas por F. TUMA. *A política salarial do período 1979 - 1982: uma análise de seus efeitos redistributivos*, op. cit.

⁷Embora a lei 6768/79 não regulasse o salário mínimo, o artigo 18 da mesma, ao afirmar o ajuste da política de salário mínimo aos objetivos daquela lei, fazia supor que este fosse ser reajustado - assim como os demais salários - semestralmente, segundo, no mínimo, a variação do INPC.

semestral. E, supondo ausência de qualquer outro fator influenciando a massa e a estrutura salarial, mais rápida e intensa seria a redistribuição de rendas inter-salarial.

Por outro lado, a data de reajuste dos salários, em relação à data de atualização do salário mínimo, tornou-se um fator importante na definição das perdas salariais. Quanto mais próximos dos meses de recomposição do salário mínimo - realizados, no período, em maio e novembro - fossem os reajustes dos salários, maiores seriam as perdas em relação à hipótese de reajuste integral, dado o valor defasado daquele. Assim, somente para os trabalhadores com reajustes coincidentes com os do salário mínimo tal distorção, aparentemente não prevista pelos formuladores da lei, não se explicitaria⁹.

A segunda característica peculiar da nova lei refere-se à existência de um nível de salário que, dividindo a estrutura salarial entre aqueles salários que seriam recompostos acima e aqueles que o seriam abaixo da variação semestral do INPC, constituiria o "centro de gravidade" desta, para o qual todos os salários tenderiam a convergir¹⁰. Sendo igual a 11,5 salários mínimos¹¹, este nível de

⁹Esta distorção do sistema de reajuste perduraria até a implementação do Plano Cruzado, já que todas as políticas salariais do período 1979/85 baseavam-se no valor do salário mínimo para determinar as faixas de reajuste. Este ponto foi discutido por A.S.P. BRANDÃO & C. FARO. "Distorções das recentes políticas salariais". *Conjuntura Econômica*, Rio de Janeiro, vol. 35(12), dezembro/1981.

¹⁰Trata-se de uma tendência teórica da aplicação plena da lei, já que esta convergência, por depender da estabilidade da estrutura de emprego, supunha, no limite, que os reajustes legais fossem o único fator a atuar sobre os salários e que o ambiente econômico se mantivesse inalterado, não sendo influenciado nem mesmo pela aplicação da lei.

¹¹A dedução deste nível de salário é feita a partir da fórmula anteriormente apresentada

salários seria o único para o qual o reajuste equivaleria exatamente à variação semestral do INPC.

Antes mesmo que as polêmicas quanto aos critérios de reajuste da lei 6708/79 amainassem, o governo promoveu uma alteração naquela, reduzindo os percentuais de reajuste para as faixas de salário superiores a 15 salários mínimos. Assim, preservando os princípios da legislação anterior, a lei 6886, de dezembro de 1980, instituiu as seguintes faixas de reajuste:

- até 3 salários mínimos, 110% do INPC;
- de 3 a 10 salários mínimos, 100% do INPC;
- de 10 a 15 salários mínimos, 80% do INPC;
- de 15 a 20 salários mínimos, 50% do INPC;
- acima de 20 salários mínimos, livre negociação⁴⁴.

Analisada no contexto econômico em que foi formulada, a lei 6886/80 mostra-se intimamente associada à busca de um

$$I_3 = (2,3 \, W_3/W_2 + 0,8) \text{ INPC}$$

já que até o limite superior de I_3 o reajuste seria realizado em índice superior ao INPC. Supondo $I_3 = \text{INPC}$ e manipulando algebricamente a expressão anterior, tem-se que $W_3 = 11,5 \, W_2$.

Ver F. TUMA, *A política salarial do período 1979-1982: uma análise de seus efeitos redistributivos*, op. cit.

⁴⁴As fórmulas de reajuste para as duas novas faixas criadas na lei 6886/80 seriam, seguindo a sistemática desenvolvida por F. TUMA, *idem*, as seguintes:

- para os salários na faixa de 15 a 20 salários mínimos

$$I_4 = (6,8 \, W_4/W_3 + 0,5) \text{ INPC}$$

- para os salários maiores que 20 salários mínimos

$$I_5 = (16,8 \, W_5/W_4) \text{ INPC.}$$

ajuste da economia na direção preconizada pelo FMI. Por um lado, devido ao alto peso de trabalhadores nas empresas estatais em faixas de salário mais elevadas, a nova lei parece ter sido formulada como instrumento de contenção dos gastos com pessoal no setor público, adequando-se à política de controle do déficit público. Por outro, embora ampliasse as faixas de salário submetidas a reduções salariais explícitas, tal lei, ao preservar os menores salários, surgiu como uma alternativa mais branda à contenção salarial proposta pelo FMI.

Os efeitos da aplicação da lei 6886/80 não são, a longo prazo, marcadamente diversos daqueles provocados por sua antecessora. Na ausência de outros fatores atuando sobre a estrutura salarial, também esta legislação apresentaria uma *tendência* distributivista, cujo "centro de gravidade" seria 11,5 salários mínimos. A convergência dos salários para este nível ocorreria, no entanto, para as faixas de maior remuneração, em um ritmo mais rápido que no caso da lei 6708/79, embora sem benefícios para as faixas de menor remuneração.

A manutenção, na lei 6886/80, das características controversas - semestralidade, adicional de 10% sobre o INPC, índices diferenciados de recomposição e negociação do índice de produtividade - introduzidas na política salarial a partir da lei 6708/79, tornou-a alvo de um conjunto de discussões muito semelhantes às aquelas relativas à política

salarial de 1979. Girando em torno de duas ordens de questões inter-ligadas, (1) os nexos entre os critérios de reajuste e a inflação e (2) a efetividade do caráter distributivo das leis, as polêmicas quanto a tais legislações foram intensas.

As discussões quanto à relação entre os critérios de reajuste salarial contidos nas leis e o comportamento da taxa de inflação basearam-se em dois argumentos: (1) os efeitos dos índices diferenciados de recomposição dos salários sobre as folhas de pagamentos das empresas, incluindo uma suposta "sobreindexação" dos salários; e (2) o encurtamento do período entre os reajustes, considerado, aqui, também, o mecanismo de transição entre políticas salariais adotado em 1979. Como o último argumento é específico para o caso da lei 6708/79, e refere-se à aceleração inflacionária ocorrida naquele ano - enquanto o primeiro está relacionado ao processo inflacionário no período de vigência das leis -, começaremos a análise por ele.

Ao instituir a semestralidade, a lei 6708/79 atendeu a uma reivindicação dos trabalhadores que, frente à duplicação da inflação entre 1974 e 1979, demandavam um mecanismo que interrompesse o processo de deterioração dos salários. Embora a redução da periodicidade entre os reajustes tenha contribuído para conter a mobilização daqueles, seu potencial inflacionário foi muito debatido.

A primeira fonte de controvérsia quanto à adoção da semestralidade foi a sistemática adotada para realizar a transição entre as políticas salariais¹². Por promover uma concentração de reajustes no mês de novembro, este mecanismo foi suposto como causador de um crescimento expressivo da massa salarial, com fortes impactos sobre os custos de produção e, na ausência de controles quanto aos repasses aos preços, sobre a evolução da inflação naquele ano¹³.

Ainda que não tenha havido unanimidade quanto ao caráter inflacionário daquela sistemática¹⁴, a redução do intervalo entre os reajustes foi o cerne da polêmica quanto aos efeitos da nova política salarial sobre o comportamento da inflação em 1979.

¹²Nos termos da lei, todos os trabalhadores que possuísem data-base entre dezembro de 1978 e abril de 1979 teriam seus salários reajustados em 01 de novembro de 1979 pelo percentual de 22%; os com data-base em maio teriam a correção baseada na variação do INPC no período abril/setembro de 1979; e aqueles com data-base em novembro teriam um reajuste baseado na variação do INPC no semestre anterior a outubro de 1979, a ser aplicado sobre os salários reajustados pelo percentual de 22%.

¹³Este é o argumento de R.MACEDO. "Política salarial e inflação: a experiência brasileira recente". in: CHANAB, J.P. *O mercado de trabalho no Brasil: aspectos teóricos e evidências empíricas*. IPE/USP, São Paulo, 1986, que, através da construção de um "Índice de Cobertura dos Reajustes da Política Salarial (ICRPS)", obteve indicações de que a transição entre políticas salariais teria provocado um crescimento brusco dos salários nominais, em novembro de 1979, da ordem de 14,6% a 15,5% em relação ao mês anterior. Ver também F.TUMA. *A política salarial do período 1979-1982: uma análise de seus efeitos redistributivos*. op. cit.

¹⁴Na visão de F.V.CUNHA. "Reajustes salariais na indústria e a lei salarial de 1979: uma nota empírica". op. cit., por exemplo, não teria havido uma aceleração imediata das taxas de crescimento anual dos salários, não sendo válido, portanto, o alegado efeito inflacionário. Segundo seus cálculos, as taxas de crescimento salarial teriam sido iguais a 7% para o piso salarial e 12% para o nível do salário médio dos trabalhadores na produção, entre o terceiro e o quarto trimestre de 1979, em contraposição às calculadas por R.MACEDO. op. cit., que indicavam uma aceleração de 46%, entre outubro e novembro de 1979, nas taxas anuais de reajuste salarial. Esta divergência de resultados decorre da estimativa de R.MACEDO estar baseada em um cálculo teórico que considera apenas os reajustes salariais sob certas hipóteses, enquanto a de F.V.CUNHA expressa a variação efetiva de médias salariais.

A suposta relação de causalidade entre a maior frequência dos reajustes salariais e a aceleração inflacionária ocorrida em 1979 sustentava-se na hipótese que a nova lei, ao ampliar o grau de indexação dos salários, teria levado os empresários a aumentar seus preços para preservar suas margens de lucro. Constituindo uma pressão de custos adicional em um contexto já pleno de pressões inflacionárias¹³⁹ ou causando uma alteração estrutural na equação de preços industriais que teria aumentado a elasticidade da resposta destes a mudanças nos salários nominais¹⁴⁰, a adoção da semestralidade teria, segundo esta hipótese, promovido um choque inflacionário, respondendo, em parte, pela mudança no patamar da inflação naquele ano.

A negação do caráter inflacionário da introdução da semestralidade baseou-se em dois argumentos. Questionava-se, por um lado, a temporalidade suposta por aquela relação pois, como a aceleração da inflação, ocorrendo entre o primeiro e o terceiro trimestre de 1979, havia precedido a mudança na periodicidade, esta teria apenas recomposto o

¹³⁹Este é o argumento utilizado por R.MACEDO. "Política salarial e inflação: a experiência brasileira recente". op.cit., para quem a introdução da semestralidade teria se somado às demais pressões inflacionárias de 1979, cujos elementos determinantes seriam a expansão do crédito bancário, o choque do petróleo e o fraco desempenho do setor agrícola produtor de alimentos, como fator de pressão sobre os preços.

¹⁴⁰ estudo de A.L.RESENDE & F.C.LOPES. "Sobre as causas da recente aceleração inflacionária". *Política e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro, vol.11(3), dezembro/1981, é representativo desta abordagem. Os autores buscam desenvolver neste trabalho uma equação de preços industriais que, assumindo a importância dos choques externos e da política salarial como determinantes da marcha da inflação brasileira, desqualifique a existência de *trade off* entre inflação e hiato do produto. A discrepância entre os resultados obtidos através da simulação da evolução daqueles preços e a evolução efetiva em 1980 é que os leva a afirmar a existência de um impacto inflacionário causado pela redução do período entre os reajustes salariais promovida em 1979.

grau de indexação dos salários, interrompendo a queda do valor real destes, sem originar pressões para elevação dos preços¹⁷. Sustentava-se, por outro lado, que as grandes empresas, líderes em preços, vinham praticando reajustes em prazos inferiores a um ano desde 1978 e, frente à nova lei, não tinham necessidade de ajustar suas margens de lucro, por terem antecipado o aumento do custo salarial, o que dissociaria semestralidade e alteração do patamar da inflação em 1979¹⁸.

Referida a um horizonte temporal mais amplo, porque supostamente influenciando a trajetória dos preços no período de vigência das leis 6708/79 e 6886/80, a instituição de reajustes diferenciados por faixas de salário mínimo foi a outra característica destas leis considerada inflacionária.

A sistemática de reajustes salariais implementada por aquelas leis colocava a possibilidade, ao menos teórica, de que parte dos salários - a parcela inferior a 11,5 salários mínimos - fosse recomposta em percentuais superiores à variação do INFC.

E esta possibilidade foi considerada, como exercendo efeitos nocivos sobre a evolução dos preços por dois

¹⁷Ver, neste sentido, J.M. CANABDO. "Salário real e indexação salarial no Brasil: 1969/81". *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, vol.14(1), abril/1984.

¹⁸Para P.U. CURRA. "Reajustes salariais na indústria e a lei salarial de 1979: uma nota empírica". *op. cit.*, as informações trimestrais quanto à evolução dos salários nas grandes empresas industriais de São Paulo não sustentariam a existência de uma pressão sobre as taxas inflacionárias devido à redução do período entre reajustes.

motivos. Por um lado, porque a redistribuição inter salários instituída, ao tentar distribuir para as faixas salariais inferiores mais do que retiraria das superiores, resultaria em um paradoxo econômico de pretender gerar salários reais mais elevados quanto maior fosse a inflação^{1*}. Por outro, porque o mecanismo de reajustes diferenciados promoveria o crescimento da folha de salários das empresas em percentual superior ao INPC^{2*}, transformando-se em uma fonte de intensas pressões inflacionárias.

Como os efeitos das recomposições sobre a folha de salários das empresas dependeriam da distribuição dos trabalhadores nas várias faixas de reajuste, o suposto caráter inflacionário das leis salariais estaria determinado pela composição do emprego e tamanho das empresas. Assim, o argumento utilizado para descaracterizar a influência dos reajustes diferenciados sobre a inflação era que, com o aumento do tamanho das empresas, haveria um deslocamento para a direita de sua distribuição salarial, fazendo com que as grandes empresas tivessem suas folhas de salário variando menos que o INPC. Como o controle de preços no Brasil baseava-se na planilha de custos das empresas líderes, este comportamento de suas folhas salariais, associado às altas

^{1*}A.L. BAUMGARTEN JR. "A aritmética perversa da política salarial". *Revista Brasileira de Economia*. Rio de Janeiro, vol.35(4), out/dez-1981.

^{2*}Ver, para esta abordagem, L.CARVALHO. "A nova política salarial, distribuição de renda e inflação: um comentário". *Pesquisa e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro, vol.11(3), dezembro/1981.

taxas de rotatividade, faria das leis salariais de 1979 e 1980 importantes instrumentos de contenção inflacionária²⁴.

Embora referidas a movimentos de preços em horizontes temporais distintos - no caso da adoção da semestralidade, à aceleração inflacionária de 1979 e, no caso dos reajustes em "cascata", à trajetória da inflação na vigência das leis -, as polêmicas quanto à potencialidade inflacionária têm, nitidamente, um elemento comum. Todos os argumentos construídos visavam, em última instância, questionar - ou afirmar - a consistência das políticas salariais de 1979 e 1980 com a política econômica então praticada.

Para os críticos daquelas leis, haveria uma incompatibilidade entre os critérios nelas consagrados para os reajustes salariais - por ampliarem o grau de indexação dos salários e por proporcionarem o crescimento destes acima dos preços - e a política de ajuste requerida pela economia

²⁴Ver, para tal argumento, J.M.CAMARGO. "A nova política salarial, distribuição de rendas e inflação". *Pesquisa e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro, vol.10(3), dezembro/1980; e J.M.CAMARGO. "A nova política salarial, distribuição de renda e inflação: uma réplica". *Pesquisa e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro, vol.11(3), dezembro/1981. Utilizando as faixas de reajuste adotadas na política salarial de 1980, L.CARVALHO. "Políticas salariais brasileiras no período 1964-81". *Revista Brasileira de Economia*. Rio de Janeiro, vol.36(1), jan/mar-1982, calcula reajustes inferiores ao INPC para a folha de pagamentos agregada da indústria, comércio e serviços e para os estabelecimentos de porte médio ou maior, mas questiona a possibilidade de tal lei tornar-se instrumento de uma política de combate à inflação. As divergências nos resultados obtidos por tais autores parecem advir do fato que, não contando com os dados primários da RAIS-1976, CARVALHO utilizou, em suas simulações, médias salariais para cada faixa de salário calculadas segundo hipóteses simplificadoras, enquanto CAMARGO utilizou as médias salariais efetivas. Também F.V.CUNHA. "Reajustes salariais na indústria e a lei salarial de 1979: uma nota empírica". op. cit., considera que a sistemática de reajustes levaria à redução da folha de salários industrial. E, utilizando os resultados obtidos por J.M.CAMARGO. "A nova política salarial, distribuição de renda e inflação: uma réplica". op. cit., aponta a possibilidade de que os cálculos deste pudessem estar subestimados, visto que a rotatividade deve ter aumentado em 1980 e 1981, tornando ainda maior o efeito redutor dos custos totais do salário industrial provocado pela sistemática de reajustes salariais diferenciados.

brasileira. Em especial, tais leis eram tomadas como incoerentes com qualquer tentativa de extinção do processo inflacionário.

A posição oposta, além de negar àquelas políticas a efetivação do aumento do grau de indexação dos salários, desqualificava os supostos efeitos inflacionários dos reajustes diferenciados, já que estes, no limite, poderiam promover variações da folha de salários agregada em percentuais inferiores ao INPC. Sob esta perspectiva, portanto, nem haveria inconsistência entre as leis salariais e as políticas de controle da inflação, nem seria desprezível a possibilidade de que aquelas se tornassem instrumentos para reversão do movimento ascendente dos preços.

Abordagens tão dicotômicas, sustentadas por referenciais teóricos significativamente diversos, não poderiam encontrar elemento de consenso. Principalmente, porque a todas elas faltava uma referência empírica mais ampla que simulações a partir do texto das legislações.

A outra característica das leis salariais de 1979 e 1980 que mereceu grande destaque, e também relacionada aos reajustes diferenciados por faixas de salário mínimo, foi o caráter redistributivo a elas outorgado pelo discurso oficial. Os trabalhos que buscaram analisar tal aspecto das leis centraram-se em duas questões básicas: (i) o

cumprimento efetivo das leis e as possibilidades redistributivas daí decorrentes e (2) a determinação e análise dos fatores que podem ter mediado o alcance daquele objetivo.

Ainda que o comportamento da distribuição de renda não dependa apenas da política salarial, as leis de 1979 e 1980 foram apresentadas, pelo governo, como políticas redistributivas. A possibilidade de que aquelas leis promovessem a reversão da concentração de renda foi contestada em vários trabalhos²², visto que o mecanismo de correção por ela instituído atuaria essencialmente sobre os rendimentos salariais e, caso o fizesse de forma favorável, a médio e a longo prazos poderia levar a uma desconcentração das rendas salariais, mas nada poderia ser afirmado *a priori* quanto a suas consequências sobre a trajetória da distribuição da renda nacional.

Contudo, mesmo aquele resultado dependeria da aplicação efetiva das leis e da inexistência de fatores que contrarrestassem a tendência a elas associada pelo Estado. Como parece difícil supor a ausência de rotatividade - devido tanto aos baixos custos inerentes a tal prática no Brasil, quanto à crise econômica que então ocorria -, que nenhum aumento superior ao legal tenha sido concedido -

²²Ver, por exemplo, L. CARVALHO. "Políticas salariais brasileiras no período 1954-81". op. cit.; e M.H. ZUCKUN. "Fontes de variação da massa salarial: um exercício para o período 60-82". in. CHAHAD, J.P. *O mercado de trabalho no Brasil: aspectos teóricos e evidências empíricas*. IPE/USP, São Paulo, 1986.

visto que a parcela de trabalhadores sujeita a reajustes parciais corresponde aos postos superiores na estrutura hierárquica das empresas - e que não tenham ocorrido variações no nível de emprego - modificando a distribuição deste por faixas de salário mínimo -, tornam-se muito tênues as possibilidades de que os efeitos daquelas leis tenham se manifestado sem mediações sobre os salários. E, na medida em que aqueles fatores devem ter amortecido, ou até mesmo eliminado, os efeitos redistributivos dos reajustes diferenciados, mostrar-se-ia muito difícil que aquelas leis pudessem promover uma desconcentração da distribuição dos salários no período 1980/82²².

Quanto ao caráter distributivo das políticas salariais, o elemento implícito nas avaliações é o questionamento da viabilidade de promover uma desconcentração de renda, ainda que apenas as salariais, em um momento de redirecionamento da política econômica para a adoção de um ajuste recessivo. Trata-se, novamente, de colocar em dúvida a consistência da

²²H.H.ZOCKUN. "Fontes de variação da massa salarial: um exercício para o período 80-82". op.cit., utilizando dados da RAIS-1980 e RAIS-1982, demonstra que a suposição de cumprimento efetivo das leis seria muito pouco provável, o que lhe permitiria afirmar que a atuação dos fatores de mercado - índices de produtividade, rotatividade e aumentos superiores aos legais - e as modificações na estrutura de emprego impediram que a política salarial revertisse a concentração das rendas salariais, já que a massa salarial teria se concentrado no período 1980/82. Também F.TUMA. *A política salarial do período 1979-1982: uma análise de seus efeitos redistributivos*. op.cit., procurou analisar o impacto redistributivo das leis salariais de 1979 e 1980 sobre a evolução do salário médio da categoria metalúrgica do Estado de São Paulo. Utilizando dados da RAIS, a autora obteve resultados que desqualificariam, em grande parte, os efeitos redistributivos da política salarial, seja porque a trajetória dos salários não foi a esperada pela aplicação das leis, seja porque mesmo o pequeno estreitamento do leque salarial, verificado apenas em 1982, não poderia ser atribuído exclusivamente à aplicação da política salarial, mas muito mais aos efeitos de alterações no nível de emprego sobre as remunerações médias dos trabalhadores favorecidos por aquela.

política salarial, não mais em relação às medidas anti-inflacionárias, mas em relação à significativa redução do nível de emprego - em especial, naquelas faixas da estrutura ocupacional e salarial que deveriam ser beneficiadas pelas leis - decorrente da abrupta queda no nível de atividade.

Seria possível, portanto, tomar as polêmicas geradas pelas leis salariais de 1979 e 1980 - seja quanto ao seu caráter inflacionário, seja quanto a sua potencialidade redistributiva - como decorrência destas parecerem relativamente desconectadas do quadro geral da política econômica praticada. Esta suposta inconsistência adviria do fato daquelas políticas não terem, aparentemente, transferido aos salários, de forma direta e imediata, os custos do ajuste externo. Coerente com as circunstâncias políticas, principalmente a rearticulação do movimento sindical, a formulação de tais leis parece refletir aquela que viria a ser o desafio do Estado nos anos seguintes da década: conciliar uma política de manutenção do poder de compra dos salários, continuamente requerida pelos trabalhadores, com as tentativas de ajuste macroeconômico.

Os decretos-lei de 1983

A deterioração das condições econômicas internas e externas e a implementação da estratégia de realizar um acordo com o FMI, buscando melhorar as relações do país com o mercado financeiro internacional, encerraram as experiências redistributivas da política salarial. A sucessão de decretos-lei em 1983 - cinco em dez meses - marcou o redirecionamento para uma política de contenção salarial, visando a restrição da demanda interna, em função da adoção de uma política recessiva de combate à inflação e da implementação de uma política agressiva de exportações. Apesar deste objetivo único, os critérios de indexação adotados foram os mais variados.

Em 25 de janeiro de 1983, o governo editou o DL 2012, caracterizando-o como uma medida necessária à contenção do aumento do desemprego que então se verificava. Para tanto, o adicional de 10% sobre o INPC para os salários mais baixos deveria ser eliminado, já que, segundo a justificativa oficial, vinha incentivando a prática de relatividade pelos empresários. Preservando a recomposição sazonal, as novas faixas de salário e índices para reajustes, aplicados de forma cumulativa, seriam os seguintes:

- até 3 salários mínimos, 100% do INPC;

- de 3 a 7 salários mínimos, 75% do INPC;
- de 7 a 15 salários mínimos, 80% do INPC;
- de 15 a 20 salários mínimos, 50% do INPC;
- acima de 20 salários mínimos, livre negociação.

Observa-se que o DL 2012 possuía nitidamente o objetivo de promover a contenção salarial. Ao contrário das leis salariais de 1979 e 1980, dividiu os assalariados em apenas dois subconjuntos: o daqueles que teriam seus salários reais reduzidos e o daqueles que os teriam corrigidos segundo a inflação passada²⁴. Extinguindo o subconjunto dos trabalhadores que, ao menos no texto da lei, obtinham ganhos reais de salário, a nova política adequava-se ao aprofundamento da política econômica recessiva ocorrido naquele ano.

Para tornar o decreto salarial mais aceitável politicamente e desvinculá-lo das negociações com o FMI, o governo buscou caracterizá-lo como medida eminentemente técnica e racionalizadora²⁵. Por ser uma medida fundamental para a diminuição do déficit público e para tornar as exportações brasileiras mais competitivas no mercado

²⁴Esta seria uma característica comum a todos os decretos e leis salariais, editados a partir de então, que antecederam o Plano Cruzado. Para uma análise das variações no "centro de gravidade" destas políticas e seus reflexos distributivos sobre os salários, ver J.C. LERDA, "A política salarial do período 1979/85: alguns aspectos dinâmicos", *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, vol. 13(2), agosto/1984.

²⁵Ver R.V.J. FENHA, *A política salarial do governo Figueiredo: um ensaio sobre sua sociologia*, IEI/UFERJ, Rio de Janeiro, texto para discussão nº 72, abril/1985.

internacional, o decreto salarial seria, na apresentação do governo, um instrumento *técnico* para lidar com a crise que o país atravessava, para compatibilizar a política econômica com o enfrentamento dos problemas externos.

O DL 2012/83, no entanto, regulou os reajustes salariais por um curto período de tempo. Como decorrência de negociações conduzidas pelo governo em torno da política salarial, surgiu, em 25 de maio, o DL 2024, que, embora penalizando parcela menor de trabalhadores, mantinha-se coerente com a política de contenção salarial.

O novo decreto previa reajustes em cascata segundo as seguintes faixas de salário:

- até 7 salários mínimos, 100% do INPC;
- de 7 a 15 salários mínimos, 80% do INPC;
- de 15 a 20 salários mínimos, 50% do INPC;
- acima de 20 salários mínimos, livre negociação.

Preservava, ainda, assim como o DL 2012, a possibilidade de negociações diretas entre trabalhadores e empresários em torno do índice de produtividade a ser incorporado, nas datas-base, aos salários como ganho real.

Editado basicamente em função das negociações a que o governo foi forçado para garantir maioria parlamentar, o DL 2024 teve curta vigência. Foi substituído, em 13 de julho,

antes mesmo de sua votação no Legislativo, pelo DL 2045, o qual sinalizava para um recrudescimento da contenção dos salários.

O novo decreto rompeu com a série de legislações salariais que, desde a lei 6708/79, adotavam índices diferenciados de reajuste por faixas de salário. A instituição de um índice único de correção - 80% da variação semestral do INPC - intensificava o arrocho, que passava a abranger todos os assalariados. Demarcava, também, a interrupção da tentativa de garantir, para salários mais baixos, índices de recomposição iguais à inflação passada, em detrimento dos salários mais elevados, prática característica das políticas salariais anteriores.

Também deixava de existir, com a adoção do DL 2045, a possibilidade de negociação de um índice de produtividade entre trabalhadores e empresários. O aumento por produtividade foi vinculado à variação do produto real per capita, a ser fixada pelo Executivo²⁴. E, com a extinção do índice de produtividade, eliminava-se também o respaldo oficial para que os sindicatos negociassem, nas datas-base, acréscimos reais de salário.

A rejeição do DL 2045 pelo Congresso provocou imediata reação do governo, com a adoção, em 19 de outubro, do DL 2064. Este decreto gerou oposição ainda maior pois, além de

²⁴Tanto para 1983 (decreto 20705, de 15 de setembro) quanto para 1984 (decreto 85405, de 27 de fevereiro), o índice de produtividade foi fixado em zero pelo governo.

novas regras tributárias e novos critérios para correção dos aluguéis e prestações do BNH bastante restritivos, instituiu 38 faixas de reajuste²⁷, com fatores decrescentes e não cumulativos de correção, que se destinavam a manter as recomposições salariais em 80% do INPC, no máximo. A partir de agosto de 1985, o decreto previa a extinção das faixas salariais e a aplicação decrescente do INPC - 70% até 31 de julho de 1986, 60% até 31 de julho de 1987 e 50% até 31 de julho de 1988 -, até a adoção da livre negociação, a partir de 01 de agosto de 1988.

O DL 2064 aprofundou ainda mais a política de contenção dos salários. E o fez especialmente nas faixas salariais intermediárias, já que os maiores reajustes, em relação ao DL 2045, que proporcionou aos salários equivalentes a até

²⁷São as seguintes as faixas instituídas no DL 2064, que deveriam reger os reajustes até 31 de julho de 1985:

número de SM	% INPC	número de SM	% INPC
até 3	100	de 21 a 22	53
de 3 a 4	95	de 22 a 23	51
de 4 a 5	92	de 23 a 24	48
de 5 a 6	90	de 24 a 25	47
de 6 a 7	88	de 25 a 26	45
de 7 a 8	84	de 26 a 27	43
de 8 a 9	80	de 27 a 28	42
de 9 a 10	77	de 28 a 29	40
de 10 a 11	75	de 29 a 30	39
de 11 a 12	73	de 30 a 31	38
de 12 a 13	71	de 31 a 32	37
de 13 a 14	69	de 32 a 33	35
de 14 a 15	68	de 33 a 34	34
de 15 a 16	66	de 34 a 35	33
de 16 a 17	64	de 35 a 36	32
de 17 a 18	62	de 36 a 37	31
de 18 a 19	60	de 37 a 38	30
de 19 a 20	58	de 38 a 39	30
de 20 a 21	56	de 39 a 40	30

E os salários acima de 40 salários mínimos deveriam ser reajustados pelo percentual de 30% do INPC.

cito salários mínimos, aproximadamente, foram compensados pela intensificação do arrocho nas faixas superiores a este limite.

As dificuldades em acomodar as insatisfações com o DL 2064 em sua base de sustentação política foram tamanhas, que o próprio governo o retirou do Congresso, substituindo-o, na semana seguinte, em 26 de outubro, pelo DL 2065.

Em oposição ao seu antecessor, o DL 2065 retomava os reajustes em "cascata" que, até agosto de 1985, deveriam ser realizados, semestralmente, segundo os seguintes critérios:

- até 3 salários mínimos, 100% do INPC;
- de 3 a 7 salários mínimos, 80% do INPC;
- de 7 a 15 salários mínimos, 60% do INPC;
- de 15 a 20 salários mínimos, 50% do INPC;
- acima de 20 salários mínimos, livre negociação²⁰⁹.

Mantinha, no entanto, os mesmos critérios de reajuste para o período de transição até a instituição, em 01 de agosto de 1988, da livre negociação, e a limitação para negociação do

²⁰⁹ A aplicação desta sistemática de correção deveria resultar num reajuste médio, para o conjunto dos trabalhadores do país, da ordem de 87% do INPC. Ver P.R. SOUZA "Salários: uma possível alternativa de compromisso". *Revista de Economia Política*. Brasiliense, São Paulo, vol.4(2), abril-junho/1984.

índice de produtividade a variação do produto real per capita do ano anterior.

A aprovação do DL 2065 pelo Congresso encerrou a sucessão de leis salariais do ano de 1983. Ainda que todos os decretos tenham sido formulados com o objetivo de promover a contenção salarial, seria difícil afirmar que tenham constituído uma política salarial, no sentido de regras minimamente estáveis que permitissem a empresários e trabalhadores, mesmo que a curto prazo, programar orçamentos²².

Talvez pela unanimidade em identificar estas leis como orientadas para a contenção salarial, ou por sua curtíssima vigência, ou ainda porque as críticas ao caráter autoritário²³ e socialmente injusto das medidas tenham se sobreposto nas discussões, poucos são os trabalhos dedicados às legislações salariais de 1983. E, ao contrário das políticas salariais distributivas de 1979 e 1980, as leis de 1983 não produziram polêmicas quanto a seus efeitos negativos sobre os salários²⁴.

²²M.V.J.PENA. *A política salarial do governo Figueiredo: um ensaio sobre sua sociologia*. op. cit..

²³Uma análise do processo político que acompanhou a implementação das políticas de contenção salarial de 1983 pode ser encontrada em M.V.J.PENA. *A política salarial do governo Figueiredo: um ensaio sobre sua sociologia*. op. cit.. Para a autora, a marca principal deste processo, que teria conduzido a acentuadas perdas nos salários reais, seria a "impotência prepotente" do governo Figueiredo que, atuando de forma contraditória e atabalhoada na implementação de suas propostas, foi conduzido ao descrédito, sendo forçado a recorrer ao uso crescente de argumentos coercitivos para fazer valer seu poder de ordenação dos reajustes salariais.

²⁴J.D.LERDA. "A política salarial do período 1979/83: alguns aspectos dinâmicos". op. cit., por exemplo, demonstra, através de simulações econométricas, que a redução do "centro de gravidade" (tendencial) da distribuição salarial produziu uma aplicação paulatina das parcelas de trabalhadores submetidas a perdas de renda. Ver, também, a análise de F.H.PARBOOSA & C.FARO.

A implementação de um arrocho salarial, ainda que diferenciado, pelos decretos de 1982 explicita uma reorientação da política salarial. Quebrada a resistência dos trabalhadores, através de reduções sem precedentes no nível de emprego, a política salarial permitiu subordinar a trajetória dos salários ao ajuste da economia.

Implícita nas seguidas alterações promovidas na lei salarial estaria, portanto, a idéia de que a dessintonia entre esta e os demais instrumentos de política econômica deveria ser eliminada. A adoção do arrocho seria, neste sentido, medida fundamental para tornar coerente o conjunto da política econômica, que procurava criar, com a recessão, um excedente exportável e estimular sua materialização através de uma elevação da relação câmbio/salário com um mínimo de aceleração inflacionária.

As políticas salariais de 1984 e 1985

A influência das leis salariais sobre a evolução dos salários depende, em grande parte, da possibilidade de os agentes econômicos reagirem aos critérios de reajuste por elas estabelecidos. No caso específico das políticas de

"Política de redução do reajuste salarial e perda do poder de compra dos salários: uma nota". *Pesquisa e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro, vol.14(1), abril/1984., quanto aos efeitos da sistemática de reajustes parciais instituída pelo DL 2045 sobre o comportamento da inflação e sobre o poder de compra dos salários.

contenção salarial de 1983, é possível afirmar que a crise econômica que então se manifestava foi fundamental para viabilizar a queda do poder de compra dos salários pretendida pelo governo. Desmobilizado o movimento sindical, atropelado que foi por quedas substanciais no nível de emprego, e intransigentes os empresários, decididos a cortar custos salariais e respaldados pela legislação trabalhista coercitiva, não é surpreendente que o governo tenha atingido seu intento.

A retomada do nível de atividade em 1984, baseada nos efeitos dos aumentos de exportação sobre o nível de produção de alguns setores, alterou substancialmente a correlação de forças sociais envolvidas no processo de determinação dos salários. Os processos de negociação coletiva sobrepujaram-se às diretrizes da lei salarial vigente, o DL 2065³², levando o governo a realizar nova reformulação na legislação salarial, instituindo a lei 7238, em 29 de outubro de 1984.

Em relação à sistemática de reajustes vigente, a lei 7238/84 não introduziu grandes inovações. Manteve os reajustes semestrais diferenciados por faixas de salário

³²Não significa tal afirmação que todas as categorias profissionais, em qualquer região do país, tenham negociado, em 1984, acordos salariais que superavam as regras constantes no DL 2065. A história recente do movimento sindical brasileiro demonstra que as conquistas salariais obtidas por certas categorias de trabalhadores, centrais quanto à dinâmica do movimento reivindicatório, tendem a se tornar parâmetros para os reajustes desejados pelas demais. Assim, a superação das regras legais de reajuste por tais categorias tendem a se generalizar. Além disso, a atuação da Justiça do Trabalho, pautando seus julgamentos nos resultados mais favoráveis alcançados por algumas categorias, tem sido, em geral, de fundamental importância para a superação das políticas salariais vigentes.

mínimo aplicados cumulativamente, apenas reduzindo para dois o número de faixas:

- até 3 salários mínimos, 100% do INPC;

- acima de 3 salários mínimos, 80% do INPC²³.

Preservou o limite para a negociação do índice de produtividade - este não poderia exceder a variação do produto real per capita do ano anterior. E, principalmente, não alterou de forma significativa a orientação de contenção dos salários comum aos decretos que a antecederam.

Como novidade, supostamente para adequar a política salarial à intensa atividade sindical, a nova lei ampliou as possibilidades para negociação direta. Além da "parcela suplementar" representada pelo índice de produtividade, a lei 7239/84 não impunha restrições à negociação de aumentos efetivos na data-base e não impedia a concessão de reajustes integrais pelo INPC para os salários maiores que três salários mínimos.

A lei 7239/84 não se coadunava, contudo, com a realidade da economia e do movimento sindical brasileiro. As demandas trabalhistas, dentre as quais já se destacava a

²³A partir de dezembro de 1985, o índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), da FINEC, tornou-se o índice oficial de inflação, passando a balizar as correções monetária, cambial e salarial. Assim, naquele mês, último de vigência da referida lei, as correções foram definidas pela variação sazonal do IPCA. Para uma análise comparativa do IPCA, ver E. MODIANO "Novembro de 1985: a velha e a nova inflação", in: *Da inflação ao Cruzado - Política econômica no primeiro ano da Nova República*. Campus, Rio de Janeiro, 1986.

adoção da trimestralidade, não poderiam ser contidas com um simples ato legislativo. A continuidade da orientação de limitar o crescimento dos salários parecia incompatível com as práticas vigentes nos mercados de trabalho das grandes empresas e com a evolução da inflação. Até mesmo as empresas estatais se mostravam receptivas à adoção de critérios de reajuste diversos dos previstos na lei³⁴.

A tendência à disseminação de um sistema de reajuste integral com antecipações trimestrais só foi contida pela interrupção do movimento ascendente das taxas de inflação, proporcionada pelo controle de preços adotado pelo governo em abril/junho de 1985. O afrouxamento de tais controles e a perspectiva de uma significativa elevação das taxas inflacionárias reforçaram as demandas pela trimestralidade, deixando patente o anacronismo da política salarial vigente. Incapaz de promover profundas alterações na política econômica, o governo adotou como tática o desconhecimento oficial dos critérios alternativos de indexação dos salários que foram sendo adotados, já que tal atitude permitia-lhe manter os efeitos destas práticas informais de recomposição salarial fora do processo de determinação e/ou correção dos preços controlados através do CIP.

³⁴No segundo semestre de 1984, o Conselho Nacional de Política Salarial, responsável pela política salarial para as empresas do setor público, aprovou, para diversas delas, uma política baseada em (1) reajustes semestrais de 100% do INPC para todas as faixas salariais e (2) antecipações trimestrais. E, em sua última reunião na administração Figueiredo (25 de março de 1985), generalizou este sistema de correção entre as empresas estatais.

A inércia do governo só foi parcialmente rompida em 24 de dezembro de 1985, quando foi anunciada uma nova política salarial. A lei 7450/85 preservava a indexação parcial dos salários, alterando apenas as faixas de salário para reajuste, que passavam a ser:

- até 10 salários mínimos, 100% do IPCA;
- acima de 10 salários mínimos, 80% do IPCA.

Desnecessário dizer que os efeitos desta nova política salarial sobre os processos de negociação coletiva devem ter sido muito pouco diferentes de sua antecessora. Não só por seu curto período de vigência³³, mas principalmente por instituir critérios muito restritivos em relação aos já acordados por diversas categorias profissionais, em um momento de rápido aumento do nível de emprego. Nestas circunstâncias, a Justiça do Trabalho cumpriu o papel de difundir estas conquistas às categorias profissionais mais frágeis, independentemente da política salarial em vigor.

Os trabalhos sobre política salarial que pretenderam reportar-se aos anos 1984 e 1985, considerando que o grau de descumprimento das leis então instituídas era muito elevado, centraram-se na discussão de critérios alternativos de indexação, mais adequados ao ambiente econômico do país³⁴.

³³A lei 7450/85 regularia os reajustes salariais apenas em janeiro e fevereiro de 1986.

³⁴Ver, por exemplo, E. MODIANO, "Trimestralidade, escala móvel ou repasses zonais?" in: *Da inflação ao Craxismo - Política econômica no primeiro ano da Nova República*, op. cit., J.C. LERDA, *Efeitos transitórios e permanentes sobre o salário real médio de uma política com reajuste integral e antecipações*, UNB, Brasília, texto para discussão 144, março/1985.; P.R. SOUZA, "Salários: uma

Este pequeno, ou quase inexistente, interesse analítico despertado pelas leis salariais do biênio 1984/85 parece advir do fato destas não representarem uma ruptura marcante na condução da política oficial de salários. Ainda que reduzindo o grau de contenção destes, elas nem se tornaram distoantes da política econômica - cuja direção básica não estava claramente definida -, nem se constituíram como instrumentos de homogeneização de conquistas salariais que garantiriam maior proteção aos salários frente à inflação. Oferecendo respostas muito tímidas às mudanças nas relações de força na sociedade, foram relegadas, enquanto legislação e enquanto objeto de análise, ao esquecimento.

A política salarial do Plano Cruzado

A aceleração da inflação a partir de 1985 e a indexação generalizada dos preços demonstravam, no primeiro bimestre de 1986, o fracasso das tentativas gradualistas de combate à inflação praticadas desde o início da Nova República. A adoção, em 20 de fevereiro de 1986, do Plano Cruzado representou, assim, a busca de uma alternativa heterodoxa

possível alternativa de compromisso" op. cit.; C.S. BEJECCA & F. TUNA. "Salários: uma possível alternativa de compromisso (comentários)". *Revista de Economia Política*. Brasiliense, São Paulo, vol. 5(1), jan-mar/1985.; e F.L. LOPES & E. MODIANO. "Inflação: análise do impacto de mudanças na política salarial". in: E. MODIANO. *Inflação: inércia e conflito*. Carpus, Rio de Janeiro, 1985.

para a eliminação do crônico processo inflacionário brasileiro.

Partindo da hipótese de que o componente inercial seria predominante na inflação brasileira, o Plano Cruzado promoveu um choque na economia visando suprimir os mecanismos de indexação que ligavam a inflação futura à inflação passada. Para atingir tal objetivo, o programa de estabilização promoveu uma reforma monetária, instituiu o congelamento de preços e criou regras que permitissem converter os preços reajustados com periodicidade fixa para seus valores reais médios do período anterior⁹⁷.

No caso específico dos salários, o decreto que instituiu o Cruzado⁹⁸ previa que os salários fossem convertidos, em 01 de março, para seu valor médio real do semestre anterior. A este valor deveria ser adicionado um abono de 8%⁹⁹, com o valor resultante equivalendo ao salário de março, em cruzados.

Como critério de reajuste, foi instituída a escala móvel. Segundo esta nova sistemática, os salários deveriam

⁹⁷Para uma análise detalhada dos antecedentes e das medidas que acompanharam o Plano Cruzado, ver L. MORJANO. "Plano Cruzado: fundamentos teóricos e limitações práticas". in: *Inflação: inércia e conflito*. op. cit.; L. BRESSER PEREIRA. "Inflação inercial e Plano Cruzado". *Revista de Economia Política*. Brasiliense, São Paulo, vol.6(3), jul-set/1986. Ver também o discurso de apresentação do plano feito pelo ministro da Fazenda Dilsen Fumaro e o decreto-lei 2264/86, que instituiu o Cruzado, em *Revista de Economia Política*. Brasiliense, São Paulo, vol.6(3), jul-set/1986.

⁹⁸O Plano Cruzado foi adotado através do DL 2282, de 29 de fevereiro. No entanto, sob a alegação de este continha algumas incorreções, foi substituído, em 10 de março, pelo DL 2284, que trazia a versão final do programa de estabilização.

⁹⁹Para o salário mínimo, o abono foi da ordem de 15% em relação ao poder de compra médio dos seis meses anteriores ao programa.

ser automaticamente reajustados sempre que a taxa de inflação acumulada alcançasse 20%, valor definido para o acionamento do "gatilho". A regulamentação posterior deste (decreto 2302, de novembro de 1986) definiu, no entanto, que ele seria sempre igual a 20%, qualquer fosse a taxa acumulada que o acionasse, ficando a variação do IPC⁴⁰ excedente a este valor acumulada para o "gatilho" seguinte.

Outra alteração promovida pelo Cruzado foi o restabelecimento de datas de reajuste salarial anuais, coincidentes com as datas-base prevaletentes até novembro de 1979. Nestas, ficava assegurado um reajuste salarial mínimo de 60% da variação anual do IPC, descontados os "gatilhos", com os 40% restantes devendo ser negociados entre trabalhadores e empresários⁴¹.

O esquema proposto para a conversão e reajuste dos salários causou acirradas polêmicas. Centradas na questão do método de conversão dos salários para cruzados - incluídas, aqui, as polêmicas quanto aos fatores de atualização dos salários, quanto à conversão pela média e quanto à função e consequências do abono salarial - e na adoção da escala móvel como mecanismo de reajuste dos salários, tais

⁴⁰Uma das modificações implementadas pelo Cruzado foi a adoção do índice de Preços ao Consumidor - IPC - como medida oficial da inflação. O IPC seria calculado pela FIPGE segundo a mesma metodologia do INPC, isto é, com base nas variações de preços entre os dias 01 e 30 de cada mês.

⁴¹Na avaliação do DIEESE, este critério de reajuste salarial na data-base, instituído no DL 2204/06, teria sido desfavorável aos trabalhadores em relação aos critérios previstos no DL 2203/06, no qual estava garantido, na primeira data-base posterior ao plano, um reajuste de 100% do IPC acumulado desde 01 de março de 1986. Ver DIEESE. *O reajuste salarial e a escala móvel nos decretos 2203 e 2204: uma análise comparativa*. Boletim de divulgação, São Paulo, março de 1986, mimeo.

controvérsias sobreviveram ao próprio programa de estabilização.

A conversão dos salários para seu valor real médio em cruzados em 01 de março seria realizada segundo três passos: (1) os salários efetivamente recebidos entre setembro de 1985 e fevereiro de 1986 deveriam ser multiplicados pelos fatores de atualização do respectivo mês; (2) os valores obtidos seriam somados e divididos por seis para obter o valor real médio do semestre anterior ao plano; e (3) após dividir tal média por 1000 - para converter cruzeiros em cruzados -, o valor obtido deveria ser multiplicado por 1.08, para incorporar o abono. O resultado destas operações equivaleria ao salário em cruzados a ser recebido em março de 1986.

Os fatores de atualização dos salários constantes do DL 2284 constituíram um elemento bastante polêmico do método de conversão adotado. Construídos a partir da hipótese de que os salários são recebidos no último dia do mês e gastos a partir de então, os fatores de atualização utilizados pelo governo correspondiam à variação do IPCA entre o mês seguinte ao de competência dos salários e março de 1986. Assim, o salário de setembro, por exemplo, seria atualizado pela variação acumulada do IPCA entre outubro de 1985 e março de 1986. E, adicionalmente a esta forma de construção dos fatores de atualização, foi suposto que a variação da

inflação em março seria igual a zero e, portanto, o salário de fevereiro deveria ser multiplicado pelo coeficiente 1,0000.

A controvérsia que cercou os coeficientes de atualização dos salários adotados no Cruzado é expressão de uma outra polêmica, a referente ao critério mais adequado para medir os salários reais. Contrapunham-se, naquele momento, a adoção do critério de "caixa" - que supõe que o salário de determinado mês é gasto integralmente no primeiro dia do mês seguinte - à adoção do critério de "competência" - que supõe que o salário de determinado mês seja gasto ao longo do próprio mês.

Como estes conceitos adotam pressupostos diversos quanto à forma de gasto do salário pelo trabalhador e de pagamento pelos empregadores, a definição da forma adequada de deflacionar os salários para medir seu valor real foi a causa das divergências ocorridas. Isto porque, pelo conceito de "caixa", o salário real deveria ser obtido tendo por referência a inflação do mês seguinte àquele de competência do salário nominal e, pelo conceito de "competência", a taxa de inflação relevante seria a do próprio mês de competência do salário nominal⁴⁶.

⁴⁶Ver, sobre esta polêmica, DIEESE, *O Plano de Estabilização Econômica e os trabalhadores - Decreto Lei nº 2262*. São Paulo, 05 de março de 1986; Q. BARRELLI, "Tuz pontos para reflexão". *Folha de São Paulo*, 06 de março de 1986; P. SINGER, "Os salários no decreto n. 2262". *Folha de São Paulo*, 04 de março de 1986; F. ARIDA, "Os salários na reforma monetária". *Folha de São Paulo*, 09 de março de 1986; G. M. GOMES, "Ainda os salários no decreto n. 2262". *Folha de São Paulo*, 05 de março de 1986;

Uma das grandes inovações do Plano Cruzado em relação ao sistema de correção de salários foi o abandono da prática, institucionalizada pela lei 6700/79, de recomposição, a cada reajuste, do "pico" prévio de salário. A conversão dos salários para seus valores reais médios do semestre anterior adotada pelo plano foi alvo de várias críticas⁴³. Em particular, afirmava-se que existiria o risco de que, ocorrendo inflação a partir de março de 1986, a média se transformasse em novo "pico", com os salários perdendo poder aquisitivo até o acionamento da escala móvel ou até sua reconstituição na data-base.

Além de afirmar a necessidade da conversão dos salários pela média para preservar a coerência do plano⁴⁴, a desqualificação daquelas críticas sustentou-se basicamente nos demais mecanismos do Cruzado. Argumentava-se que, se a concessão do abono já garantia que a média adotada estivesse em nível superior à média real do semestre anterior, a adoção da escala móvel acrescentava mais uma salvaguarda à evolução favorável dos salários. Assim, ainda que fosse verificada uma inflação residual qualquer, as garantias propiciadas aos salários pelo plano de estabilização impediriam sua deterioração, o que tornaria falacioso o

F.V.LUNA. "O programa de estabilização e os salários". *Folha de São Paulo*, 08 de março de 1986; L.MASSINI. "O DIEESE e a falácia do salário real". *Folha de São Paulo*, 09 de março de 1986.

⁴³Ver, por exemplo, M.BARELLI. "Der pontos para reflexão". *op.cit.*; e P.SINGER. "Os salários no decreto n.2200". *op.cit.*

⁴⁴F.V.LUNA. "O programa de estabilização e os salários". *op.cit.*

argumento quanto à transformação do salário real médio em novo salário de "piso"⁴³.

O abono de 3% sobre o salário real médio do semestre anterior ao plano tornou-se um ponto controverso no tratamento dado aos salários pela legislação do Cruzado. A indefinição, por parte dos membros da equipe econômica, quanto à real motivação para a instituição do abono permitiu que a este fossem associadas as mais diferentes justificativas.

Visto, por exemplo, como percentual de aumento real, o abono foi considerado um elemento de risco para a meta de estabilização, porque, ao beneficiar os trabalhadores, teria rompido a pretensa neutralidade do choque⁴⁴. Poderiam, também, ser identificadas três abordagens do abono como mecanismo compensatório. Frente às perdas salariais futuras - verificadas até o disparo do primeiro "gatilho" -, o abono foi visto como salvaguarda suficiente contra a corrosão provocada sobre o salário real por qualquer inflação residual em cruzados⁴⁵ e, em contraposição, como tendo um valor inferior ao necessário para garantir a manutenção do

⁴³P. ARIDA. "Os salários na reforma monetária". op.cit.; F.V. LUNA. "O programa de estabilização e os salários". op.cit.; e E. MODIANO. "Plano Cruzado: fundamentos teóricos e limitações práticas". op.cit.

⁴⁴E. MODIANO. "Plano Cruzado: fundamentos teóricos e limitações práticas". op.cit.; E. MODIANO. "Finalmente o Cruzado". in: *Da Inflação ao Cruzado - A Política econômica no primeiro ano da Nova República*. op.cit..

⁴⁵J.H. CANARDO & C.A. RAMOS. *A revolução indesejada: conflito distributivo e mercado de trabalho*. Campus, Rio de Janeiro, 1990. Ver também P. ARIDA. "Os salários na reforma monetária". op.cit..

poder de compra dos salários⁴⁰. Frente às supostas perdas causadas pelo método de conversão, o abono foi considerado suficiente para compensar qualquer efeito negativo exercido por aquele sobre os salários recebidos antes do final do mês⁴¹. E, frente à não incorporação da inflação da segunda quinzena de fevereiro aos salários, embora o abono fosse suficiente para compensá-la, a ele não poderiam ser associadas outras funções sem desconhecer as limitações do percentual fixado⁴².

A adoção da escala móvel como mecanismo de reajuste dos salários constituiu, no período que antecedeu o Cruzado, demanda constante do movimento sindical. Instituída, junto com o programa de estabilização, como a nova sistemática de indexação dos salários, a escala móvel proporcionaria, aparentemente, proteção plena ao salário real, por endogeneizar a periodicidade dos reajustes.

Um primeiro aspecto discutido quanto ao mecanismo da escala móvel refere-se à definição de um valor para o "gatilho". Ao optar por uma inflação igual a 20% como o nível para disparo do "gatilho", o governo parecia estar fornecendo um indicador da inflação anual máxima esperada pois, com uma inflação acumulada até este valor, a escala

⁴⁰DTCEEC. *O Plano de Estabilização Econômica e os trabalhadores* - Decreto Lei nº 2283, op. cit.; e D.G. MUNKSZ. "Para melhorar o programa". *Folha de São Paulo*, 09 de março de 1986.

⁴¹P. ARYDA. "Os salários na reforma monetária", op. cit..

⁴²H. PARELLI. "Dez pontos para reflexão", op. cit..

móvel não seria acionada e os reajustes salariais permaneceriam restritos às negociações coletivas²¹.

Este valor, no entanto, foi considerado extremamente elevado pelas organizações de trabalhadores, frente ao fato que, se confirmada nos meses seguintes uma inflação positiva, mas que permanecesse acumulada abaixo dos 20%, os trabalhadores sofreriam perdas salariais sucessivas, não compensadas pela escala móvel²².

Outro aspecto importante no funcionamento da escala móvel é a relação por ela instituída entre salário real e inflação. Duas questões são centrais para esta análise: o grau efetivo de proteção proporcionado pela escala móvel e o caráter inflacionário nela embutido.

Quanto à proteção proporcionada pela escala móvel aos salários, embora superior à oferecida pelos sistemas tradicionais de indexação, ela não seria perfeita. Se limites práticos a seu funcionamento - relacionados à defasagem entre aumentos de preços, sua medição e incorporação aos salários e à impossibilidade de que os reajustes salariais ocorram no mesmo momento em que o patamar para acionamento do "gatilho" é atingido - já relativizavam a proteção aos salários oferecida pela escala móvel, em especial frente a taxas muito elevadas de

²¹Esta é a interpretação de E. MODIANO, "Plano Cruzado: fundamentos teóricos e limitações práticas", op.cit.

²²Esta crítica pode ser encontrada, por exemplo, em BUESE, *O Plano de Estabilização Econômica e os trabalhadores* - Decreto Lei nº 2263, op.cit..

inflação, a regulamentação do "gatilho" no Plano Cruzado acrescentou outro elemento de fragilização da defesa do salário real. A fixação do teto de 20% para os reajustes automáticos, instituindo, na prática, uma recomposição parcial dos salários, teria reduzido fortemente a proteção implícita neste sistema de reajustes salariais, tornando inevitável a deterioração dos salários³³.

O caráter inflacionário da escala móvel foi analisado segundo dois aspectos. Por um lado, foi argumentado que a indeterminação do intervalo entre os reajustes levaria a uma reindexação da economia quando estes comesçassem a ocorrer, recompondo o componente inercial que o programa de estabilização pretendia eliminar³⁴. Supunha-se, por outro lado, que a elevada proteção ao salário real fornecida pela escala móvel, ao tornar a resolução de conflitos distributivos viáveis somente a taxas e/ou aceleração da inflação muito altas, teria potencial inflacionário explosivo, relativizado apenas pela fixação de um teto para o "gatilho", que havia recomposto, em parte, o caráter

³³F. GIAMBIAGI. "A aritmética da escala móvel: uma análise do comportamento do salário real num regime de reajustes com periodicidade endógena". *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, vol.17(3), dezembro/1987; e F. GIAMBIAGI. "Salários, inflação e conflito distributivo: reflexões acerca da escala móvel". *Revista de Economia Política*, Brasiliense, São Paulo, vol.8(3), jul-set/1988. Ver, também, J.E. MATTOSO & A.R.F. ARAGÃO. "O retorno da ortodoxia e o mercado de trabalho em 1987". in: R. CARNEIRO (org.). *A heterodoxia em busca*. Bernal-UNICAMP, São Paulo, 1988.

³⁴E. HODIANO. *A escala móvel e o fim da navalha*. PUC/RJ, Rio de Janeiro, texto para discussão 112, novembro de 1985.; e J.M. CAMARGO & C.A. BARROS. *A revolução indesejada: conflito distributivo e mercado de trabalho*, op.cit.

"funcional" da inflação frente aos conflitos distributivos²⁵.

A política salarial do Plano Cruzado mostrou-se tão controversa quanto a lei salarial de 1979. Por um lado, por ter representado, como esta, uma marcante inflexão na forma de intervenção do Estado sobre os reajustes salariais. E, mais importante, por também levantar, como cerne das polêmicas a ela associadas, a discussão da possibilidade de o Estado conciliar, através da política salarial, a consistência da política de ajuste macroeconômico com a defesa do poder de compra dos salários.

Neste sentido, para os defensores desta política salarial, ela teria conseguido garantir, senão aumentar, o poder aquisitivo dos salários em consonância com o ajuste da economia. Em contraposição, as críticas aos mecanismos de correção dos salários do Cruzado sustentavam-se ou na afirmação de que este, em prol da reversão da inflação, havia penalizado os trabalhadores, ou no argumento de que as concessões feitas aos salários - em especial o abono - haviam se tornado fatores de risco para as metas de estabilização.

Abordagens tão polarizadas do mesmo tema, estas discussões foram amainadas pela trajetória favorável da economia e da massa salarial ao longo de 1994. Permaneceram,

²⁵C. GIAMBACCI. "Salários, inflação e conflito distributivo: reflexões acerca da escala móvel". *Revista de Economia Política*. Brasiliense, São Paulo, vol. 8(2), jul-set/1988.

contudo, questões em aberto, continuamente retomadas, em especial a partir do fracasso do Plano Cruzado.

A política salarial do Plano Bresser

Em junho de 1987, a política salarial sofreu outra inflexão, com a adoção de um novo plano de estabilização econômica, popularizado como Plano Bresser (DL 2935, de 12 de junho de 1987). Este programa foi justificado como uma tentativa de conter a deterioração da situação econômica do país através do controle de preços e salários em simultâneo a uma contenção da demanda do conjunto da economia, deixando ao aumento das exportações a possibilidade de evitar maior queda do nível de atividade econômica.

Deste modo, além de algumas medidas para reequilibrar as contas públicas e promover a expansão das exportações, o plano instituiu um congelamento de preços e salários com duração máxima de noventa dias, para reduzir o componente inercial da inflação. Adotava, ainda, nova regra de reajustes salariais e uma política monetária ativa, consistente com a manutenção de taxas reais de juros, como instrumentos de controle da demanda agregada²⁴.

²⁴Uma análise detalhada do diagnóstico e das medidas adotadas pelo Plano Bresser pode ser encontrada em R. CARSEIRO. (org.). *A heterodoxia em ação*, op. cit.,

Quanto aos salários, a preocupação fundamental do Plano Bresser era não cometer aquele que, segundo seus formuladores, teria sido o principal erro do Cruzado: promover um crescimento excessivo dos salários que, aquecendo a demanda, impedisse o alcance das metas do programa de estabilização. Coerente com esta meta, a política salarial instituída pelo plano eliminou a escala móvel e adotou novos critérios de correção dos salários, mantendo-os indexados à inflação passada, mas sem garantir a proteção de seu valor real.

A nova sistemática de reajustes previa que, a partir do final do congelamento de noventa dias, os salários passariam a ser corrigidos mensalmente, a título de antecipação compensável na data-base, segundo a variação da Unidade de Referência de Preços (URP). A variação da URP em cada mês, a ser aplicada sobre os salários, seria fixa dentro de um trimestre e igual à média da variação do índice de Preços ao Consumidor - IPC - no trimestre imediatamente anterior.

A transição entre as políticas salariais gerou dois instrumentos temporários de correção dos salários. Assegurava-se o pagamento do "gatilho" de maio no salário de junho. E quanto aos resíduos inflacionários, decorrentes do excedente a 20% existente até maio de 1987, eles deveriam ser incorporados aos salários em seis parcelas mensais, a partir do final do congelamento.

Aos critérios de correção instituídos pelo Plano Bresser podem ser associados dois conjuntos de análises. Aos referentes à transição entre políticas estão ligadas as discussões quanto às perdas salariais que, direta ou indiretamente, decorreriam da implementação do plano. Com a adoção da URF originou discussões quanto ao significado e limites do novo mecanismo de indexação dos salários.

Quanto à questão das perdas salariais associadas ao plano, direta ou indiretamente, três são os pontos em que as discussões estiveram centradas: (1) a eliminação do "gatilho" e o pagamento dos resíduos, (2) a não incorporação da inflação de junho para efeito dos reajustes salariais e (3) os efeitos da inflação que se verificasse no período de congelamento sobre os salários.

A justificativa oficial para a extinção da escala móvel era que este mecanismo de reajuste vinha gerando perdas salariais, não garantindo a defesa do salário médio real. Como compensação à sua eliminação, o plano garantiu o pagamento do "gatilho" de maio e a reposição, em seis parcelas, dos resíduos inflacionários existentes até maio de 1987.

O caráter desfavorável deste mecanismo de transição entre políticas salariais foi associado à incorporação, por ele, das consequências da peculiar regulamentação da escala móvel. Ainda que fosse argumentado que a interrupção dos

efeitos da inflação sobre o valor dos salários reais compensaria a retirada do gatilho²⁷. tal mecanismo parecia prejudicial aos trabalhadores. Por um lado, porque, ao tomar o valor dos salários no mês de junho como a referência para o congelamento, sancionava as perdas de poder aquisitivo ocorridas na vigência do "gatilho". Por outro, porque além de desconsiderar as diferenças entre resíduos inflacionários, ainda adiava o pagamento parcelado destes para após o encerramento da fase de congelamento²⁸.

Os critérios para definição da inflação de junho também foram considerados prejudiciais aos salários. Além de alterar a metodologia do cálculo do IPC a partir de agosto de 1987, a ser calculado com base na média dos preços apurados entre a segunda quinzena do mês anterior e a primeira quinzena do mês de referência, o Plano Bresser expurgou a inflação de junho dos reajustes salariais. Para tanto, o cálculo da inflação deste mês seria feito através da comparação de um vetor de preços de 16 a 22 daquele mês, no qual seriam computados todos os aumentos de preços ocorridos antes do congelamento. E a inflação de julho resultaria da comparação entre este vetor de preços e o

²⁷M.C.C. ALEQUERQUE. "O Plano Bresser". *Folha de São Paulo*. 17 de junho de 1987.

²⁸DIEESE. *Congelamento Sim. Arrocho Não*. Boletim de divulgação 226/87. São Paulo, 16 de junho de 1987, mimeo, DIIESE. *Objetivos e características do Plano Cruzado III*. Boletim de divulgação 282/87. São Paulo, 17 de junho de 1987, mimeo, e DIIESE. *O Decreto Lei 2305/87 e os impactos sobre os salários*. São Paulo, 28 de julho de 1987, mimeo. Ver, também, E.MOBIANO. *Novo Cruzado e velhos conflitos: o programa de estabilização de 12 de junho de 1987*. PUC/RJ, Rio de Janeiro, texto para discussão 183, janeiro/1987.

nível de preços captado entre 22 de junho e 15 de julho de 1987

Como, antes da adoção do plano, foram realizados grandes reajustes de preços públicos e de preços controlados pelo CIP, os quais não seriam computados diretamente no cálculo de quaisquer reajustes salariais, porque registrados na inflação de junho, é possível que a mudança no índice de inflação oficial tenha rebaixado ainda mais o poder de compra dos salários. Não é surpreendente, portanto, que a forma de cálculo do IPC em junho tenha sido analisada como instrumento de arrocho salarial³⁹ e que a variação de preços registrada naquele mês tenha se tornado reivindicação central dos sindicatos ao longo do segundo semestre de 1987.

O objetivo básico do congelamento de preços e salários instituído no Plano Bresser era promover a transição para um patamar de inflação inercial relativamente mais baixo que o anterior à sua instituição. Ao não tomar como meta a obtenção de "inflação zero", este congelamento incorporava a possibilidade de que ocorressem variações de preços durante sua vigência. Assim, embora tivesse duração previamente limitada, este congelamento poderia ser prejudicial aos salários, na medida que qualquer inflação residual

³⁹DIEESE. *Objetivos e características do Plano Cruzado III*. op.cit.; e P.SINGER. "O repeteço". *Folha de São Paulo*. 19 de junho de 1987.

verificada representaria uma redução do poder de compra destes⁴⁰.

A recomposição mensal pela URP deveria, nos termos do decreto que instituiu o Plano Bresser, ser o critério de reajuste de preços e salários a partir do final do congelamento⁴¹. No entanto, a URP só foi utilizada, como mecanismo de indexação, para os reajustes salariais, gerando discussões quanto ao seu significado e limites como instrumento de defesa dos salários reais.

A adoção da URP parece estar justificada, no contexto do plano de estabilização, pela vagarosa realimentação inflacionária proporcionada pelo repasse mensal da variação trimestral da inflação⁴². Tal mecanismo embutia, contudo, uma instabilidade não desprezível.

Como a URP só passaria a recompor os salários após um congelamento de noventa dias, a correção parcelada ocorreria sempre com uma defasagem de um trimestre. Assim, no caso de ocorrer um descolamento entre as taxas mensais de inflação e as taxas de correção dos salários, possível já no primeiro trimestre de vigência da URP, tal sistemática resultaria em

⁴⁰Projeções sobre os efeitos desta inflação residual sobre os salários foram feitas por E. MODIANO. *Novo Cruzado e velhos conflitos: o programa de estabilização de 12 de junho de 1987*. op.cit. e por D.D. CARNEIRO. "O plano Bresser: primeiras reações". *Jornal do Brasil*. 17 de junho de 1987. Também questionando as consequências do congelamento sobre os salários, ver P. GINGER. "O copiloto". op.cit.

⁴¹A URP deveria funcionar como um indicador do fato para os reajustes de preços e do piso para os reajustes salariais.

⁴²E. MODIANO. *Novo Cruzado e velhos conflitos: o programa de estabilização econômica de 12 de junho de 1987*. op.cit. Ver, também, R.C.C. ALBUQUERQUE. "O plano Bresser". op.cit.

uma maior deterioração do poder aquisitivo dos salários⁴³, acirrando ainda mais o movimento dos trabalhadores pela recomposição das perdas salariais passadas e podendo levar à sua substituição pela trimestralidade⁴⁴.

Os critérios para correção dos salários instituídos pelo Plano Bresser objetivaram, fundamentalmente, garantir a montagem de uma política salarial consistente com o programa de estabilização proposto. Neste sentido, a extinção do gatilho, o congelamento e a mudança no IPC demarcavam a tentativa de quebrar a inércia inflacionária associada à indexação dos salários. A opção pela URP como mecanismo de indexação justificava-se pela vagarosa realimentação inflacionária por ela proporcionada. E a compressão do valor real dos salários sancionada pelo plano respaldava-se na necessidade de não promover qualquer alteração significativa na distribuição de renda.

A subordinação explícita da trajetória dos salários aos requisitos da política anti-inflacionária relegou a segundo plano a preservação do poder de compra destas. Feita a opção por uma suposta consistência da política macroeconômica, a lei salarial do Plano Bresser, se aos formuladores deste penitenciava-se dos erros de sua similar no Cruzado, tornava-se dependente, quanto ao seu cumprimento mais

⁴³DIEESE. *Congelamento Sim. Arrocho Não*. op.cit.; DIEESE. *Objetivos e características do Plano Cruzado III*. op.cit.

⁴⁴Para E.MODILANO. "Repasse mensal x reajustes trimestrais". *Pesquisa e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro, vol.10(1), abril/1980., este seria o resultado da tendência à antecipação trimestral dos repasses mensais, iniciada em setembro de 1987.

estrito, não apenas do sucesso da estabilização, mas também, e independente deste, da incapacidade dos trabalhadores reagirem à contenção salarial implementada. Sua vigência dependia, portanto, de uma conjunção de fatores muito improvável nos período e ambiente econômico nos quais foi instituída.

O Plano Verão e a política salarial de 1989

A política econômica sofreu nova alteração em janeiro de 1989, com a implementação do chamado Plano Verão (Medida Provisória 32, de 15 de janeiro de 1989). Este choque anti-inflacionário, além de uma reforma monetária e novas regras para correção dos preços, alterava a política salarial, eliminando a correção mensal pela URP, e decretava o congelamento de preços e salários por prazo indeterminado. No entanto, ao contrário de seus antecessores, o novo plano não instituiu regras para reajuste salarial após o congelamento, buscando não fornecer índices para a reindexação da economia.

A parte da legislação do Plano Verão referente aos salários pretendia apenas adequá-los ao novo regime monetário e ao choque anti-inflacionário. Para tal, eles

deveriam ser convertidos em cruzados novos e congelados após a recomposição de seu valor médio real de 1988.

A regra de conversão dos salários supunha: (a) dividi-los pelo valor da OTN no primeiro dia do mês seguinte de sua competência; (b) obtida a média destes valores, multiplicá-la pelo valor da OTN em 01 de janeiro de 1989; e (c) multiplicar o valor assim obtido por 1,2603 e dividir o resultado por mil, obtendo o valor dos salários em cruzados novos⁴⁵⁰.

Cabem algumas observações quanto à regra de conversão adotada. Como no Plano Cruzado, a conversão para a média do salário real implicitamente supunha que os salários seriam recebidos no último dia de cada mês e gastos a partir de então⁴⁵¹. Penalizava, portanto, os trabalhadores cujo padrão de desembolso dos salários fosse diverso daquele suposto pelos formuladores do plano, provocando um rebaixamento no poder de compra destes assalariados⁴⁵².

⁴⁵⁰ O coeficiente de atualização da média dos salários de 1988, inicialmente correspondente aos 26,03% da UEP de janeiro, foi substituído, através da lei 7737, pelo INPC de janeiro de 1989, equivalente a 35,40%, e, posteriormente, através da MP 48, de 19 de abril de 1989, pelo percentual de 53,27%. Para uma análise destas mudanças no coeficiente de atualização, ver DIEESE. *A Medida Provisória n. 48*. Boletim de divulgação, São Paulo, abril de 1989. Ver também F. TUMA. "Plano Verão rebaixa a média salarial". *Folha de São Paulo*. 22 de fevereiro de 1989.

⁴⁵¹ A regra de atualização dos salários, ao dividi-los pela OTN do mês seguinte ao qual se referiam, foi amplamente criticada por gerar perdas em relação à média real dos salários em 1988. Ver, por exemplo, J.E.C. TOLEDO. "As perdas salariais com a atualização". *Folha de São Paulo*. 15 de fevereiro de 1989; E. GALVÃO. "A questão salarial". *Folha de São Paulo*. 18 de fevereiro de 1989; e M.L. TEIXEIRA. "Pelluzzo critica o cálculo". *Gazeta Mercantil*. 17 de fevereiro de 1989.

⁴⁵² Um estudo elaborado por técnicos do Ministério do Trabalho - *Notas sobre o cálculo do salário real* - reconhece que a forma de cálculo adotada no Plano Verão teria provocado perdas salariais entre 12,63% e 25,97%, perdas maiores que as decorrentes de qualquer outra fórmula de cálculo. Citado por S. COSTA. "Governo admite perda de até 25,97%". *Gazeta Mercantil*. 21 de março de 1989.

Também como no Cruzado, a própria conversão pela média se mostrava polêmica. Por um lado, porque a aceleração da inflação ao longo de 1988, dada a insuficiência da URP como proteção para o salário real, havia aviltado fortemente o poder aquisitivo dos salários, a conversão teria como meta um nível de salário real razoavelmente baixo⁴⁶. E, por outro, porque a experiência daquele plano parecia demonstrar que a média salarial tendia a se transformar, em caso de continuidade da inflação, em novo "pico" salarial, consolidando as perdas passadas⁴⁷.

A semelhança com o Plano Bresser encontra-se nas alterações promovidas no cálculo do IPC que, como naquela, permitiam desconsiderar, para efeito dos reajustes salariais, as variações de preços ocorridas nos dias que antecederam o plano. Embora mantivesse, a partir de março de 1989, o cálculo do IPC com base na variação da média dos preços entre a segunda quinzena de um mês e a primeira quinzena do mês de referência, o Plano Verão excluía do cálculo em janeiro, através de um vetor de preços, a variação destas nos primeiros quatorze dias. E o IPC de fevereiro deveria excluir as variações de preços anteriores

⁴⁶A afirmativa supõe, implicitamente, o cumprimento das regras oficiais de reajuste dos salários em 1989. É bastante plausível que várias categorias de trabalhadores tenham conseguido, através de negociações diretas com empresários, ultrapassar tais critérios, relativizando a deterioração do salário real. No entanto, na corrida contra um movimento inflacionário ascendente, os salários tendem sempre a registrar perdas de poder aquisitivo, o que referendaria o argumento.

⁴⁷Para o DIEESE, a conversão dos salários para a média, tal como adotada no Plano Verão, teria sido ainda mais perversa que a adotada pelo Plano Cruzado, seja por apresentar um período de referência maior - média de 12 meses -, seja por estagnar um salário cerca de 40% inferior ao de março de 1986. Ver DIEESE. *Trabalhadores pagam o cheque*. Boletim do DIEESE, edição extra, São Paulo, janeiro de 1989, mimeo.

ao congelamento, já que resultaria da comparação da média de preços entre 14 de janeiro e 15 de fevereiro com os preços vigentes em 15 de janeiro.

Parece, portanto, inevitável que o Plano Verão se tornasse, quanto a esta característica, alvo das mesmas críticas que foram feitas ao Plano Bresser. A utilização de um vetor de preços e o consequente expurgo da variação do IPC em janeiro de 1989 dos reajustes salariais, ao sinalizarem uma redução do salário real⁷⁰, não poderiam passar incólumes pelos analistas, em especial aqueles ligados ao meio sindical.

A inexistência de parâmetros para os reajustes salariais, quando fosse encerrado o congelamento, constituiu uma diferença básica entre o Plano Verão e seus antecessores. A ausência de uma legislação salarial, no período fevereiro/maio de 1989, ampliou a instabilidade da economia e acirrou o movimento reivindicativo dos trabalhadores que, frente ao fracasso da tentativa de conter a inflação, buscavam definir regras para o reajuste automático dos salários e recuperar as perdas salariais provocadas pelo plano.

A inércia do governo, relutante em definir critérios legais de indexação para os salários, foi rompida por

⁷⁰ O artigo 7º da NR 36, que instituiu o Plano Verão, configurava instrumento fundamental para consolidação das perdas associadas à forma de cálculo do IPC em janeiro de 1989, já que nele se proibia a adoção, nos dissídios coletivos, de cláusula de reposição salarial baseada em variações do IPC anteriores a fevereiro de 1989.

iniciativa do Congresso, que, formulando uma política salarial⁷⁴, forçou a ação das autoridades econômicas. Vetando o projeto de lei salarial do Congresso, o governo editou uma Medida Provisória em substituição, regulamentando os critérios para correção dos salários a partir de 01 de junho, a qual se transformaria na lei 7789, de 03 de julho de 1989.

A nova sistemática de reajustes combinava trimestralidade com antecipações mensais, diferenciando os reajustes segundo faixas de salário. Trimestralmente, os salários até 1851 BTN⁷⁵ seriam reajustados segundo a variação acumulada do IPC nos três meses anteriores e os salários acima de 1851 BTN teriam a parcela superior a este valor deixada para livre negociação. Estes reajustes trimestrais seriam iniciados, em junho de 1989, para as categorias com data-base em março, junho, setembro e dezembro; em julho de 1989, para as categorias com data-base em janeiro, abril, julho e outubro; e, em agosto de 1989, para aquelas com data-base em fevereiro, maio, agosto e novembro. Quanto ao primeiro reajuste trimestral, ele

⁷⁴ A política salarial elaborada pelo Congresso (projeto de lei 1596/89) instituía reajustes em cascata, segundo os seguintes critérios:

- até 2 salários mínimos, reajuste mensal pelo IPC do mês anterior;
- de 3 a 20 salários mínimos, reajuste trimestral pela variação acumulada do IPC e antecipação mensal do percentual que excedesse 5% do IPC do mês anterior;
- acima de 20 salários mínimos, livre negociação.

O argumento básico para o veto presidencial foi a utilização do salário mínimo para definição das faixas de reajuste, considerada inconstitucional, por ferir o inciso IV do artigo 7 da Constituição Federal.

⁷⁵ R\$ 200 da Reserva Nacional - BTN - utilizado para a definição das faixas de reajuste seria o referente ao mês posterior ao reajuste trimestral, permanecendo constante durante os três meses seguintes.

incidiria sobre a totalidade dos salários, segundo a variação do IPC nos quatro meses anteriores para as categorias com data-base em setembro e dezembro; e segundo a variação acumulada do IPC nos três meses anteriores ao reajuste para as demais categorias.

As antecipações mensais começariam a ocorrer a partir do mês seguinte à concessão do primeiro reajuste trimestral para cada categoria, devendo ser deduzidas neste. Tais antecipações seriam feitas, de forma cumulativa, segundo os seguintes critérios:

- para a faixa salarial até 278 BTN, variação integral do IPC no mês anterior;

- para a faixa de 278 a 1851 BTN, percentual acima de 5% do IPC do mês anterior;

- para a faixa acima de 1851 BTN, livre negociação.

Além destes critérios de recomposição, a Lei 7789/89 concedia ainda, como antecipação e até que ocorresse o primeiro reajuste trimestral, um reajuste, em junho de 1989, de 9,91% para as categorias com data-base em janeiro, fevereiro, julho, agosto, outubro e novembro; e, em julho de 1989, de 7,31% para as categorias com data-base em fevereiro, agosto e novembro.

A combinação de trimestralidade e "gatilho" contida na lei 7709/89, que vigoraria até março de 1990, parecia apontar para uma tentativa dos legisladores de, definindo parâmetros para os reajustes salariais, evitar a proliferação, sem controle das autoridades econômicas, de regras diversas para a indexação dos salários. Enquanto resposta à mobilização sindical, formulada sem maiores comprometimentos com programas de estabilização econômica, esta tentativa de ordenação dos reajustes salariais pode, contudo, não ter sido muito eficaz. Isto porque, frente à retomada do movimento inflacionário ascendente, é bastante plausível que os reajustes mensais, baseados na variação plena do IPC do mês anterior, tenham prevalecido como regra de recomposição salarial, tornando letra morta os critérios por ela instituídos.

Ao reconstituir a trajetória da intervenção do Estado sobre os reajustes salariais entre novembro de 1979 e março de 1990, observam-se duas características básicas: a enorme diversidade dos critérios de correção salarial instituídos e a curta vigência relativa de cada uma das políticas salariais.

Como as discussões em torno dos critérios de reajuste definidos nas várias leis parecem apontar, estas características seriam a contrapartida das grandes

dificuldades encontradas pelo Estado para estabelecer normas que balizassem as recomposições salariais por um horizonte temporal mais amplo. Dificuldades estas que adviriam da necessidade de formular regras que atendessem, simultaneamente, aos requisitos das várias políticas de ajuste econômico ou de choque anti-inflacionário implementadas no período e às demandas, ou pelo menos não se chocassem com elas, de um movimento sindical crescentemente organizado.

A operacionalização das normas oficiais de correção salarial teria, neste sentido, sido problematizada significativamente pela necessidade de conciliar objetivos tão díspares. E as oscilações da política salarial no período 1979/89 poderiam ser tomadas como reflexo do predomínio ora de uma ora de outra destas orientações, predomínio este determinado pela conjuntura político-econômica característica do momento em que cada uma daquelas leis foi implementada.

A visão retrospectiva das normas de reajuste salarial vigentes entre novembro de 1979 e março de 1990, bem como das polêmicas geradas por tais mecanismos, se adequaria, portanto, aos objetivos desta dissertação por permitir estabelecer a motivação básica para a adoção de determinadas regras salariais. E, a partir destas, definir quando e porque seria esperado que uma política salarial fosse

superada nas negociações diretas entre trabalhadores e empresários.

Assim, a lei salarial de 1979, porque incorporando critérios para as recomposições salariais conquistados pelas categorias mais organizadas, seria uma legislação cujo cumprimento esperar-se-ia fosse mais rigoroso. E, apesar da redução de parte dos índices de correção, a mesma tendência poderia ser associada à política salarial de 1980, seja por não ter abandonado a orientação de preservar o poder aquisitivo de parcela significativa dos salários, seja por a modificação ter sido feita em um momento de inflexão da atividade econômica.

Quanto aos decretos-lei de 1983, porque fazendo dos salários a variável de ajuste na tentativa de enfrentamento da crise do setor externo, eles pareceriam legislações destinadas a serem superadas. Contudo, ao terem sido instituídos em um período de intensa redução dos níveis de emprego, desfavorável, portanto, às negociações diretas, a extensão dos efeitos sobre os salários dos critérios por eles estabelecidos não pode ser deduzida apenas do texto das leis, estando determinada também pelas peculiaridades sócio-econômicas daquele ano.

As políticas salariais de 1984 e 1985, pelos critérios restritivos que definiam para os reajustes salariais, poderiam ser consideradas como tendencialmente destinadas à

superação. E esta tendência seria reforçada pelo fato de tais leis não terem, como os decretos que as antecederam, um ambiente econômico que respaldasse a contenção salarial por elas proposta, permitindo supor que seus efeitos sobre os salários tenham sido, em grande parte, neutralizados nas negociações diretas.

As três leis salariais seguintes, embora elaboradas no contexto de planos de contenção inflacionária e, portanto, predominantemente determinadas pela exigência de coerência com as propostas de ajuste contidas nestes, não provocariam, em princípio, reações semelhantes dos trabalhadores às normas que instituía.

No caso da lei salarial do Plano Cruzado, por exemplo, apesar da conversão pela média, a combinação dos demais mecanismos de reajustes salariais com o crescimento da atividade econômica no período teria se mostrado favorável à evolução dos salários, limitando a ação reativa dos trabalhadores a suas determinações. Quanto à política salarial do Plano Bresser, explicitamente formulada para conter o crescimento dos salários, esperar-se-ia que provocasse uma reação mais intensa dos trabalhadores contra suas determinações, levando à busca de critérios menos desfavoráveis nas negociações diretas. E a tentativa do Plano Verão de instituir a livre negociação, por que dependente de uma reversão inflacionária que ele não foi

capaz de promover, também o teria tornado uma legislação que se esperaria fosse superada.

Quanto à lei salarial de 1989, ainda que tendo sido formulada em resposta à mobilização sindical, a expectativa seria quanto a uma influência pouco significativa de suas normas. Isto porque, frente ao descontrole inflacionário do período, qualquer regra que definisse reajustes diversos da reposição mensal da variação da inflação no mês anterior tenderia, provavelmente, a ser superada.

Sendo válidas estas considerações quanto à tendência de cumprimento - ou de superação - de cada uma das leis salariais do período 1979/89, elas subsidiariam o estabelecimento de um parâmetro para a avaliação do poder de barganha de uma categoria profissional. Isto porque movimentos diversos aos esperados poderiam ser considerados como expressão da capacidade do sindicato de obter, na negociação coletiva, ganhos salariais para a base de trabalhadores por ele representada, tomando os critérios fixados por cada uma das leis salariais como definidores do patamar mínimo de reajuste, ainda que esta não fosse a orientação da lei.

A análise das negociações coletivas das categorias metalúrgica, química e têxtil, a ser empreendida no capítulo seguinte, estará orientada por esta hipótese. Assim, quando forem contrapostos os critérios de reajuste oficial e

aqueles obtidos nas negociações diretas, estará sendo avaliado o poder de barganha destas categorias e, mais importante, a influência exercida pelas políticas salariais do período 1979/1989 sobre os salários destes trabalhadores.

CAPÍTULO 2

AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO PERÍODO 1978/89

O CASO DOS TRABALHADORES METALÚRGICOS, QUÍMICOS E TEXTÉIS

DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO

1978 constitui um marco na história do movimento operário brasileiro. Naquele ano, a eclosão de uma série de greves demonstraria que, apesar da repressão sofrida, o movimento sindical se reorganizara, buscando reassumir seu espaço nas negociações com o empresariado e readquirir sua autonomia frente ao Estado.

Fundamentalmente metalúrgicas e paulistas¹, as greves de 1978 foram iniciadas por mobilizações internas aos locais de trabalho, aparentemente deflagradas sem a participação direta dos sindicatos. Envolveram formas alternativas de luta - atos de sabotagem e freagem da produção, paralisações curtas, operações-tartaruga, etc. -, que faziam da fábrica o espaço básico de manifestação da insatisfação dos trabalhadores. E, ainda que a reivindicação central do movimento fosse um aumento salarial imediato de 20%,

¹ L.N. ABRAMO & R.A. SILVA. "O movimento sindical metalúrgico em São Paulo: 1978-1986". in: *Automação e movimento sindical no Brasil*. Hucitec, São Paulo, 1988.

pareciam avançar no questionamento das condições de trabalho nas fábricas.

Aos analistas contemporâneos⁸, estas especificidades dos movimentos grevistas⁹ de 1978 pareceram demarcar o surgimento de uma prática sindical renovada, independente da estrutura sindical verticalizada originada pela CLT. Pareciam ter sido criados novos canais para expressão dos conflitos com o patronato, relativamente marginais aos aparelhos sindicais, vistos como burocratizados e inertes.

No entanto, embora parecessem marginais aos sindicatos, estes movimentos não se realizaram de forma independente a tais entidades. Ao contrário, a ausência de autonomia do aparelho sindical, submetido ao aparato repressivo do Estado e propenso a intervenções se organizasse qualquer movimento reivindicativo, parece ter exigido daquelas mobilizações uma feição externa aos sindicatos, como salvaguarda de entidades e dirigentes frente à ação coercitiva do Estado. Sintomático deste fato, ainda em 1978, a estrutura sindical tornou-se referência básica para a mobilização dos trabalhadores.

À parte a polêmica quanto ao papel dos sindicatos nas experiências grevistas de 1978, tais movimentos parecem ter promovido um salto qualitativo do movimento sindical brasileiro. Ainda que a mobilização dos trabalhadores tenha

⁸Ver, por exemplo, A. MARONI, *A estratégia da recusa*. Brasiliense, São Paulo, 1982; J. HUNTER, *Fazendo o "Milagre": controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira*. Vozes/CEBRAP, 1982.

refluído - seja pelo endurecimento dos empresários e do Estado nas negociações, seja pela crise econômica do início da década de 1980 -, as análises posteriores sobre o movimento sindical apontaram algumas tendências de atuação dos sindicatos desencadeadas por aquelas experiências⁴.

A primeira modificação nas negociações coletivas destacada foi o enriquecimento do conteúdo das pautas de reivindicações. Passando a conter uma série de demandas ligadas mais diretamente às condições de trabalho e outras ao fortalecimento da representação sindical no interior das empresas, as pautas buscaram refletir, de forma mais próxima, as demandas surgidas no cotidiano da atividade fabril.

Outra alteração marcante teria sido a perda de importância da ação jurídica como forma básica de atuação dos sindicatos, substituída, em grande parte, pela preocupação em organizar os trabalhadores nas bases. Se a prática sindical havia se orientado fortemente para o dissídio e partir de 1964, tendo como interlocutor fundamental a Justiça do Trabalho, a ampliação da capacidade dos sindicatos de mobilizar seus trabalhadores teria

⁴Ver L.M. ALMEIDA & R.A. SILVA. "O movimento sindical metalúrgico em São Paulo: 1978-1986". op.cit.; L.M. TURCHI & R.A. SILVA. "Negociações coletivas no Brasil: tendências e perspectivas para a próxima década". in: *Para a década de 90: prioridades e perspectivas de políticas públicas*. IUPER/PLAN, Brasília, 1979; R.P. LEITE. "Reivindicações sociais dos metalúrgicos" in M.T.L. FLEURY & R.H. FISCHER (orgs.). *Processo e relações de trabalho no Brasil*. Atlas, São Paulo, 1985; IEL/MTb. "O movimento trabalhista recente". in: *O mercado de trabalho brasileiro - estrutura e conjuntura*. Ministério do Trabalho, Brasília, 1985; e M.H.T. ALMEIDA. "Sindicalismo brasileiro e pacto social". *Novos Estudos CEBRAP*. São Paulo, n.13, outubro de 1985.

permitido o fortalecimento de seu potencial de negociação, um crescimento do número de acordos e convenções e a transformação do patronato em seu interlocutor básico.

E, finalmente, haveria uma tendência a uma maior democratização da relação entre sindicatos e suas bases. A difusão das comissões de fábrica como instâncias de negociação e o fortalecimento das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) representariam elementos importantes na definição de uma nova relação orgânica das entidades sindicais e trabalhadores nas fábricas.

A dinâmica do movimento sindical brasileiro não é, no entanto, homogênea. Assim, a disseminação destas novas tendências de ação sindical, desencadeadas pelas greves de 1978, parece ter ocorrido de forma bastante diferenciada, em função da estrutura produtiva em que seus representados estão inseridos, da história das lutas e das concepções políticas existentes no interior de cada sindicato.

A reconstituição dos processos de negociação coletiva das categorias metalúrgica, química e têxtil do município de São Paulo no período 1978/1989 realizada a seguir objetiva, neste sentido, a elaboração de uma avaliação aproximada do grau de mobilização e organização sindical destas categorias⁴, determinando se e como as entidades sindicais

⁴ A impossibilidade de realizar um acompanhamento e análise das negociações empreendidas a nível de cada empresa, por não existir nenhum levantamento sistemático e confiável destes dados, constitui um sério limite aos nossos objetivos. Assim, os resultados obtidos através da análise das informações para o conjunto da categoria profissional deverão ser considerados como aproximações,

absorveram as novas demandas e formas de organização dos trabalhadores originadas nas greves de 1978. Pretende-se verificar se os sindicatos puderam obter, nas negociações coletivas, conquistas frente às regras da CLT para as relações entre capital e trabalho.

Esta avaliação deverá subsidiar a consecução do objetivo central deste capítulo, o confronto entre os resultados salariais obtidos por tais categorias e as regras definidas pelas políticas salariais para os reajustes dos salários. A partir deste, pretende-se testar a hipótese quanto à existência de um diferencial de poder de barganha entre metalúrgicos, químicos e têxteis, o qual se expressaria através de avanços também diferenciados em relação aos critérios oficiais de recomposição salarial.

Sobre as categorias escolhidas

A impossibilidade de reconstituir a evolução dos processos de negociação coletiva de um amplo conjunto de categorias profissionais levou à escolha de algumas que fornecessem um quadro, ainda que sucinto e limitado, da diversidade de experiências do movimento sindical brasileiro.

que substitua a realidade das categorias com suas capacidade de mobilização e poder de barganha a nível de fábrica.

Como a análise pretendia caracterizar a evolução do movimento sindical *operário*, a referência geográfica escolhida foi o estado de São Paulo, principal centro industrial do país. E, como a organização sindical brasileira impõe o município como base de referência dos sindicatos, optamos por recuperar os processos de negociação coletiva do município de São Paulo, cuja estrutura industrial é mais diversificada, menos concentrada em torno de algumas categorias, em relação a outros centros industriais do estado.

Foram escolhidas três categorias para a análise: a metalúrgica, a química e a têxtil. Partimos da hipótese de que tais categorias, por possuírem graus de organização sindical diversos e por se inserirem em setores produtivos com posições diferenciadas na dinâmica econômica, forneceriam indícios suficientes para a análise da relação entre poder de barganha e política salarial.

Quanto à categoria metalúrgica, a justificativa básica para sua escolha foi sua organização sindical relativamente grande e seu aparente amplo poder de barganha. Inserida em um setor nuclear do crescimento industrial brasileiro recente, esta categoria, apesar de heterogênea, transformou-se em uma das referências centrais na dinâmica do movimento sindical no Brasil, espelho para lutas e demandas de outras categorias e, recentemente, matriz de uma das centrais sindicais brasileiras.

Foram dois os determinantes da opção pela categoria química. Por um lado, trata-se de uma categoria que possui uma posição econômica forte, que está inserida num setor dinâmico e que proporciona níveis salariais relativamente altos. Por outro, é uma categoria com uma organização sindical razoável e ligada a uma central sindical com orientações diversas àquela a que os metalúrgicos se filiam⁸⁰.

A categoria têxtil foi escolhida como contraponto às duas outras. Inserida em um setor produtivo que, a despeito do processo de modernização de alguns ramos, não pode ser considerado como de ponta no avanço da tecnologia, a categoria têxtil é, em geral, vista como auferindo níveis salariais relativamente mais baixos e possuindo relações de emprego mais instáveis que as outras consideradas. Além disto, esta categoria perdeu, ao longo das últimas décadas, sua importância na dinâmica sindical do país, apresentando uma maior fragilidade relativa de sua organização sindical. Como as leis de proteção trabalhista têm por objetivo beneficiar principalmente as categorias mais frágeis, a análise dos têxteis poderia ser bastante útil para explicitar o papel da CLT nas negociações coletivas e a importância das leis salariais para as categorias com menor capacidade de barganha.

⁸⁰ O sindicato dos metalúrgicos de São Paulo é filiado à Força Sindical, enquanto o sindicato dos químicos de São Paulo é filiado à Central Única dos Trabalhadores - CUT.

Sobre a metodologia

Embora não seja ainda prática muito difundida, vem crescendo, ao longo dos últimos anos, a utilização das pautas de reivindicações e dos acordos coletivos para a análise da evolução dos processos de negociação coletiva no Brasil.

Provavelmente por ser um tema só recentemente incorporado à pesquisa empírica, o acompanhamento das negociações coletivas tem levado praticamente todos os trabalhos dedicados ao assunto a desenvolver uma metodologia própria⁶. Inexiste, portanto, uma sistemática que, consagrada pelo uso, pudesse ser adotada sem criar polêmicas.

Frente à necessidade de escolha, optamos pela utilização da metodologia desenvolvida no Núcleo de Estudos de Políticas Públicas - NEPP, da UNICAMP, no âmbito de uma pesquisa sobre as tendências das relações de trabalho no Brasil⁷.

⁶Ver, por exemplo, H. ZYLBERSTAJN & M.D. CASTRO. "Uma proposta de metodologia para o acompanhamento das negociações coletivas". in: G.L. SEBLACK & R.P. BARROS (eds.). *Mercado de trabalho e distribuição de renda: um coletâneo*. IPEA/INFES, Rio de Janeiro, 1989; J. PASTORE & H. ZYLBERSTAJN. *A administração do conflito trabalhista no Brasil*. IPE/USP, São Paulo, 1987; A.C. SOUZA. *Os efeitos da nova política salarial na negociação coletiva*. Nobel/NTB, São Paulo, 1995; e M.P. LEITE. "Reivindicações sociais dos metalúrgicos". op.cit.

⁷G.L. SALM (coord.). *Alterações em curso nas relações de trabalho*. NEPP/UNICAMP, Campinas, relatório final de pesquisa, vol. II, 1985. Esta é também a metodologia utilizada para classificar as

A sistemática adotada prevê a classificação das cláusulas reivindicadas nos seguintes grupos:

(1) reivindicações salariais: engloba as cláusulas referentes a critérios e índices de reajustes e aquelas que procuram interferir na política salarial interna das empresas;

(2) adicionais e gratificações: inclui as cláusulas que buscam aumentar monetariamente os salários e as que demandam compensações monetárias às condições adversas de trabalho;

(3) política de bem estar das empresas: agrega as cláusulas que, por definirem benefícios sob a forma de salários indiretos, evitariam ou diminuiriam os gastos individuais;

(4) situação funcional: contém as cláusulas ligadas ao contrato individual de trabalho;

(5) condições de trabalho: engloba as cláusulas que pretendem interferir na organização do processo de trabalho e/ou nos regulamentos disciplinares internos às empresas;

(6) poder sindical: agrega as cláusulas que buscam ampliar o contato dos sindicatos com as bases e alterar o

relacionamento com as empresas, aumentando o poder de pressão de tais entidades.

A estes grupos agregamos um sétimo, outros benefícios, constituído de forma residual.

A partir da reclassificação das reivindicações, foi realizada uma comparação entre o conteúdo das pautas e dos acordos, visando identificar os resultados obtidos, a cada ano, nas negociações coletivas. Ainda que esta seja uma análise basicamente qualitativa, cuja sistematização implica perda de informações, foi realizada uma tabulação dos resultados, codificando-os da maneira que se segue:

- A - acordado nos termos reivindicados;
- P - reivindicado e parcialmente acordado;
- N - reivindicado e não acordado;
- X - acordado ainda que não reivindicado⁹;
- L - cláusula com validade bianual;

- Z - código utilizado nos anos em que, pela impossibilidade de recuperar as pautas de reivindicações, foram anotadas apenas as cláusulas presentes nos acordos, sem que fossem analisadas comparativamente.

⁹Estas cláusulas surgiram, no momento da negociação, tanto da percepção do sindicato de que determinadas demandas, não incluídas nas pautas, se reivindicadas, poderiam ser obtidas, quanto como compensação para demandas em torno das quais não houve acordo.

No caso das reivindicações salariais - critérios para reajuste, índice de produtividade e piso salarial -, núcleo da análise desenvolvida, foram elaboradas tabelas específicas, de forma a explicitar os avanços e/ou limites das negociações coletivas em relação às políticas salariais vigentes no período.

A evolução das negociações coletivas dos metalúrgicos

Quando da eclosão das greves de 1978, o papel central da Oposição Sindical Metalúrgica de São Paulo (OSM-SP)* na organização das comissões de fábrica que lideraram aqueles movimentos fez parecer, aos analistas contemporâneos, que o sindicato dos metalúrgicos havia sido atropelado pela mobilização dos trabalhadores. No entanto, nem o sindicato estava inerte nem tal mobilização se deu de forma exterior a ele. Ao contrário, canalizando para dentro da máquina sindical as novas experiências e formas de atuação dos trabalhadores, o sindicato neutralizou a Oposição Sindical e potencializou seu poder de barganha nas negociações coletivas.

*Para uma análise da constituição e da atuação da Oposição Sindical Metalúrgica, ver E. SADER, *Quando novas personagens entram no jogo - Experiências, lutas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo (1970-80)*. Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1980.

Desde aquele período, o sindicato dos metalúrgicos de São Paulo vem se afirmando como uma das referências centrais do movimento sindical brasileiro. E esta importância deve-se, fundamentalmente, ao fato de que sua prática de negociação e a ação política de seus dirigentes tornaram-se parâmetros para a atuação de outros sindicatos. A grande dimensão de sua base - estimada em cerca de 350 mil trabalhadores em 1990, o que o faz o maior sindicato da América Latina - somou-se a liderança por ele exercida sobre parte significativa do sindicalismo do país, tornando-o importante objeto de análise para avaliação dos avanços ocorridos nas negociações entre trabalhadores e empresariado.

Os trabalhadores metalúrgicos do município de São Paulo têm sua data-base no mês de novembro e suas negociações com o "Grupo 14" - formado pelos sindicatos patronais ligados ao setor metalúrgico - da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - FIESP, são, em geral, feitas em conjunto com os sindicatos metalúrgicos de Guarulhos e Osasco. No período considerado, apenas nos anos de 1978 e 1979 estas negociações se realizaram através da Justiça do Trabalho, sendo concluídas via dissídio. Nos demais anos, os acordos foram firmados em negociações não arbitradas pelo Estado.

Outra tendência claramente demarcada pelo conjunto de pautas de reivindicações é a maior abrangência que adquirem ao longo do período 1970/1989. Embora esta seja uma

característica comum a todos os anos, é a partir de 1982 que as pautas adquirem uma nítida complexidade, assumindo aquele que seria o formato básico ao longo dos anos seguintes¹⁰.

Ainda que em todos os sete temas considerados tenha havido um efetivo crescimento do número de demandas constantes nas pautas, ele não ocorreu de forma homogênea (tabelas 1 a 7, anexo 1). A ampliação do número de demandas foi mais marcante nos temas *situação funcional, condições de trabalho e poder sindical*, exatamente aqueles que tenderiam a refletir a tentativa do sindicato de, atuando mais próximo de suas bases, formular reivindicações que abrangessem a grande diversidade de problemas surgidos no exercício cotidiano da atividade fabril.

Se este crescimento do número de reivindicações puder ser entendido como resultante de uma inter-relação mais estreita entre sindicato e suas bases, a evolução dos acordos demonstraria que esta reaproximação permitiu uma ampliação da capacidade de pressão do sindicato. Isto porque a contrapartida do aumento de demandas foi uma ampliação do número de cláusulas que, ao longo do período, tornaram-se objeto de acordo, ainda que parcial.

Embora diferenciada por tema, a tendência geral apreendida da análise das negociações coletivas dos

¹⁰A análise detalhada das pautas de reivindicações e dos acordos coletivos, que subsidia os breves resumos aqui realizados, encontra-se no anexo 2, o mesmo ocorrendo para as categorias química e têxtil.

metalúrgicos foi de aumento do número de cláusulas parcialmente acordadas. Esta característica seria indicativa de que as conquistas alcançadas, ainda que significativas, ficaram, em sua maior parte, aquém do demandado.

A constatação desta tendência não é suficiente, no entanto, para descrever a evolução dos acordos dos metalúrgicos. Existem, em cada um dos temas, cláusulas que mereçam uma avaliação mais detalhada, por sua importância dentro dos acordos firmados.

Dentre as reivindicações salariais, por exemplo, são típicas daquela evolução demandas importantes que permitiriam aos trabalhadores criar mecanismos para cobrir a rotatividade ou para intervir na elaboração da estrutura salarial. Ainda que, em sua maioria, sendo parcialmente acordadas, estas cláusulas, tal como pactuadas, não garantiriam o alcance pleno dos objetivos que as motivaram.

Há uma cláusula, neste tema, cuja importância para avaliar o poder de barganha dos metalúrgicos é marcante. Sob a designação de antecipação de reajuste, este sindicato acordou, em 1978, no biênio 1984/1985 e em 1986, uma periodicidade para as recomposições salariais que, na prática, significava a superação das políticas salariais vigentes naqueles anos.

A evolução das cláusulas agrupadas nos temas adicionais e gratificações e política de bem estar das empresas não foi

muito favorável). A maior parte das novas demandas não foi negociada, permanecendo fora dos acordos coletivos firmados.

Cabe destacar, no entanto, algumas cláusulas agrupadas no primeiro conjunto citado que registram importantes conquistas dos metalúrgicos. O adicional por hora extra, por exemplo, ainda que permanecendo apenas parcialmente acordado, foi sendo ampliado nos anos em análise, em especial em relação ao garantido em lei. Através da cláusula abono de emergência foi possível, em 1983, garantir aos trabalhadores que auferiam até dez salários mínimos um reajuste 4% superior ao previsto na lei salarial. E a cláusula indenização especial, acordada entre 1983 e 1987, instituiu uma defesa contra a alta rotatividade nas pequenas empresas.

A trajetória das cláusulas reunidas em *situação funcional* é semelhante à tendência descrita como geral. Foram obtidas conquistas que garantiam o preenchimento de lacunas na legislação trabalhista, em especial quanto à política de contratação das empresas, a garantias na rescisão do contrato de trabalho e ao cumprimento mais estrito das regras deste contrato. Em relação às reivindicações por estabilidade, agrupadas neste tema, há ausência de avanços quanto àquelas voltadas para minorar a instabilidade do contrato de trabalho contrapõe-se a ampliação dos prazos de estabilidade para grupos específicos de trabalhadores.

No tema *condições de trabalho*, foram verificadas conquistas significativas quanto à redução da adversidade das condições de exercício da atividade profissional e do uso de medidas disciplinares coercitivas pelas empresas. A conquista mais importante neste tema foi, no entanto, a redução da jornada de trabalho, cuja extensão foi sendo alterada ao longo do período 1985/1988, antecipando, inclusive, a diminuição para 44 horas semanais consagrada na Constituição Federal de 1988.

E, finalmente, no tema *poder sindical*, embora não tenham sido acordadas algumas reivindicações destinadas a aumentar a capacidade de interferência e controle pelos sindicatos da política de pessoal das empresas e a garantir a organização dos trabalhadores nas fábricas, observam-se conquistas importantes. Assim, pode-se afirmar ter sido viabilizada a ampliação das formas de contato dos dirigentes sindicais com as bases e ter se fortalecido instâncias alternativas de representação dos trabalhadores, tais como a CIPA e a comissão paritária de saúde.

Desta evolução das pautas e acordos dos metalúrgicos de São Paulo no período 1970/1989 parece-nos possível inferir um salto qualitativo em sua ação sindical. Se a ampliação e a diversificação das pautas demonstra uma maior preocupação com a condição dos trabalhadores como produtores, o crescimento das conquistas obtidas nas negociações seria

expressão de um maior poder de barganha de tais trabalhadores.

No entanto, em uma economia com altas taxas inflacionárias como a brasileira, as reivindicações salariais constituem o motor básico das lutas sindicais. Assim, uma questão fundamental para análise do movimento sindical metalúrgico é verificar se seu poder de barganha traduziu-se em conquistas salariais que proporcionassem, senão aumentos reais de salários, avanços em relação aos critérios de reajuste garantidos nas políticas salariais vigentes no período considerado.

Nos anos em análise, observa-se, na formulação das reivindicações salariais (Tabela 8, anexo 1), um predomínio da demanda por reajuste trimestral e pela utilização do ICV/DIEESE como indexador dos salários. Enquanto a trimestralidade foi demandada no período 1978/1982 e 1984/1985, nos anos de 1983, 1987 e 1989 a demanda foi por reajuste mensal e, em 1988, foi reivindicada a combinação da correção pela URV com a trimestralidade. Quanto ao índice reivindicado para indexação, a opção foi pelo ICV/DIEESE nos anos 1978/1979, 1983/1984 e 1987/1989, e pelo INPC/IBGE em 1986/1988 e em 1985. Apenas em 1986 não foi demandado um indexador específico, mas apenas que não houvesse expurgo do índice, e a escala móvel foi reivindicada como alternativa à qualquer periodicidade pré-fixada.

Quanto aos critérios para correção salarial acordados, houve uma maior diversidade de regras. Nos anos 1978/1979, 1984/1985 e 1987/1989, ainda que a periodicidade definida para reajuste tenha sido a mesma que a prevista em lei, os índices pactuados superavam os oficiais. Já no período 1980/1983 e em 1986, não foi obtido, na negociação na data-base, qualquer avanço em relação aos critérios das leis salariais, sendo os índices acordados equivalentes à aplicação dos mecanismos de correção oficiais¹¹.

Os critérios de reajuste pactuados em 1978 chamam atenção por serem reflexo direto das greves ocorridas naquele ano e dos índices negociados em abril pelos metalúrgicos do ABC. Numa clara demonstração do anacronismo da lei salarial vigente, os metalúrgicos de São Paulo negociaram reajustes diferenciados por faixas de salário, segundo índice superior ao fixado pelo governo, e antecipação do reajuste em maio, instituindo, na prática, o reajuste semestral. O mecanismo de reajuste acordado antecipava, portanto, a alteração promovida na lei salarial em outubro de 1979.

Em 1979, a nova lei salarial, mais favorável à evolução dos salários que sua antecessora, parece ter se adequado melhor à conjuntura político-econômica, limitando os avanços

¹¹Trata-se de uma simplificação no caso de 1983. Apesar de negociada a aplicação do DL 2065/83, o abono de emergência acordado para o mês de novembro garantiu um reajuste 4% superior ao legal naquele mês para os trabalhadores que ganhavam até dez salários mínimos, como destacado anteriormente.

dos trabalhadores. Assim, se as faixas e os índices acordados para reajuste superavam os oficiais, o faziam minimamente, além da periodicidade semestral ter sido reafirmada no acordo.

Também em 1984/1985, apesar da periodicidade negociada ter sido a semestralidade, os índices de reajuste oficiais foram superados no acordo coletivo. Enquanto em 1984 nem os índices nem as faixas de salário para correção acordados correspondiam aos fixados pelo DL 2065/83, em 1985 a correção dos salários pela variação plena do INPC foi instituída para os metalúrgicos, apesar da diferenciação dos reajustes por faixa de salário prevista na lei 7238/84.

Cabe aqui uma observação importante quanto à periodicidade entre os reajustes negociada em 1984/1985. Embora tenha sido acordada a semestralidade, este resultado não deve ser tomado como uma negação ao quase consenso, existente entre os analistas do período, quanto à disseminação, naqueles anos, da trimestralidade entre as categorias profissionais mais fortes e combativas. Ao contrário, o acordo firmado pelos metalúrgicos apresenta, através da cláusula antecipação de reajuste, a superação da periodicidade oficial e a adoção, na prática, da trimestralidade para as correções salariais.

Em 1987, apesar da manutenção da URV como mecanismo de correção, foi acordado o repasse da inflação do mês de

junho, expurgada pelo Plano Bresser para efeito de recomposição salarial, resultando em um índice de reajuste superior ao previsto na lei salarial vigente. E, finalmente, em 1988/1989, foram negociados mecanismos que buscavam suprimir a defasagem entre os índices oficiais de correção e a variação da inflação, zerando periodicamente a diferença surgida entre estes e evitando uma maior deterioração do poder aquisitivo dos trabalhadores.

Há que ser destacada, também, uma prática adotada, a partir de 1988, pelo sindicato dos metalúrgicos de São Paulo. Desde aquele ano, são firmados, com os sindicatos patronais, acordos de aditamento, que permitem estender, para toda a categoria, conquistas obtidas através de mobilizações de trabalhadores em algumas grandes empresas do setor.

Definindo sempre antecipações salariais, a serem descontadas nos índices pactuados nas datas-base, estes acordos foram firmados, em 1988, em janeiro e em maio: no primeiro, foi pactuado um reajuste 10% superior a URP em fevereiro; no segundo, foi acordada uma antecipação de 9.05% para salários equivalentes a até 25 salários mínimos de referência, a ser paga em maio - 5.05% mais URP - e em junho - 4% mais URP. Em 1989, foram firmados acordos de aditamento em maio - quando foi obtida uma antecipação de 40%, descontados os reajustes compulsórios decorrentes das MPs 32, 37 e 48 - e em julho - quando foi conquistada uma

antecipação de 65%, com o percentual de 55% aplicado em julho sobre os salários de maio e o percentual de 6.45% a ser aplicado nos salários vigentes em 31 de julho (Tabela 9, anexo 1).

Uma peculiaridade do acordo de aditamento firmado em julho de 1989 é que, além da antecipação, foi pactuado também um sistema de reajuste mensal de salários para o trimestre seguinte. Em substituição às regras fixadas pela lei 7789, de 03 de julho de 1989, foi estabelecido reajuste em cascata de 100% do IPC para salários equivalentes a três salários mínimos e 90% do IPC para aqueles que superassem tal limite. Tais critérios seriam reafirmados em novembro, nas negociações na data-base.

Uma outra reivindicação salarial de grande importância é o índice de produtividade. Equivalendo a um índice de aumento real para os salários, as negociações em torno desta demanda envolveram, em geral, grande polêmica, em função das dificuldades em definir que parcela da produtividade deveria ser atribuída ao fator trabalho e os parâmetros para sua determinação.

Esta reivindicação passa a constar das pautas a partir de 1981, apesar das leis salariais de 1979 e de 1980 preverem a negociação direta de tal índice, não constando da pauta em 1980 (Tabela 10, anexo 1). E, nos anos em que aparece, o índice de produtividade reivindicado equivale a

um percentual a ser aplicado sobre o salário de todos os trabalhadores metalúrgicos, qualquer fosse o valor nominal deste.

A característica mais marcante quanto aos índices de produtividade acordados é representarem um percentual muito inferior ao demandado. Por outro lado, à exceção de 1978 e 1983, quando não houve acordo em torno do índice de produtividade, nos demais anos, até 1985, o índice acordado ou foi diferenciado por faixa de salário ou aplicava-se somente aos trabalhadores até determinado nível salarial. E, somente a partir de 1986, o índice acordado passa a definir a aplicação de um percentual único aos salários de todos os trabalhadores.

A reivindicação da instituição de piso salarial tem importância fundamental em um mercado de trabalho com baixo grau de estruturação como o brasileiro. Por um lado, ao definir um salário de contratação mínimo para a categoria, criaria obstáculos à utilização da rotatividade como artifício para rebaixamento dos custos salariais. Por outro, ao impor o salário da base da estrutura salarial, delimitaria a influência das condições gerais do mercado de trabalho sobre a estrutura hierárquica das empresas.

A evolução do piso salarial (Tabela 11, anexo i) mostra ser característica geral o acordo em torno de um piso sempre inferior ao reivindicado, ficando o acordado em torno de 50

a 60% do valor deste último. A única exceção refere-se ao piso acordado em 1989, para empresas com mais de 700 empregados, ligeiramente maior que o reivindicado.

Uma outra peculiaridade da evolução desta reivindicação pode ser observada quando considerado o piso demandado em termos de salário mínimo. Oscilando em torno de 2,5 a 3,0 salários mínimos até 1984, este valor se eleva abruptamente em 1985/1986, para declinar também de forma marcante nos três anos seguintes.

Embora o valor reivindicado para o piso salarial fosse, em todos os anos, único para o conjunto dos trabalhadores, a partir de 1983 o valor acordado passa a ser diferenciado por tamanho de empresa, provavelmente em função da heterogeneidade da base produtiva. Esta diferenciação do valor do piso - inicialmente segundo três faixas, reduzidas para duas no biênio 1988/1989, apesar de aprofundar as diferenças entre os trabalhadores, decorrentes unicamente de sua inserção em empresas distintas, permitiu uma elevação, em número de salários mínimos, do piso acordado para as médias e grandes empresas, aproximando-o do valor reivindicado.

A partir do confronto entre os critérios de reajuste salarial fixados pelo Estado, os reivindicados pelo sindicato dos metalúrgicos e aqueles acordados nas negociações coletivas é possível duas afirmações.

Em primeiro lugar, cabe destacar que, no momento da negociação na data-base, a nível de sindicato, as conquistas em relação aos critérios fixados na política salarial, embora existam, e não sejam desprezíveis, não são acentuadas a ponto de garantirem a manutenção do nível real dos salários.

Por outro lado, mesmo nos anos em que os critérios acordados foram mais permissivos que os oficiais, eles foram sempre bem inferiores aos índices e critérios demandados. Isto indica que, *se a influência da política salarial foi relativizada pela maior mobilização dos trabalhadores, a questão salarial continuou exigindo grande esforço do sindicato para a obtenção de alternativas minimamente mais favoráveis que as leis salariais.*

Tais afirmativas encontram ressonância no exercício realizado a partir dos índices de reajuste definidos nas leis salariais e aqueles definidos nos acordos dos metalúrgicos (Tabela 1). Utilizando sempre o índice máximo - ou seja, quando o reajuste (e o índice de produtividade) era diferenciado por faixa de salário, os cálculos se basearam nos critérios mais favoráveis de correção salarial -, foi verificada a evolução de um salário hipotético entre data-base. Para comparação com os critérios de recomposição previstos nas leis salariais, foram utilizados, em um primeiro momento, apenas os índices de reajuste acordados (coluna 2) e, em seguida, a estes índices foram agregadas as

Tabela 1

Evolução salarial teórica

Metalúrgicos do Município de São Paulo - 1978/89

Mes	Critérios(*)					Índices(**)				
	Ofício/(1)	Correção(2)	(2)/(1)	Acordado(3)	(3)/(1)	IGP	ICV/FIPE	ICV/DIEESE	INPC	IPC
nov/79	43.80	64.45	1.15	64.45	1.15	41.51	41.94	42.05	- x -	- x -
nov/79	57.72	57.72	1.00	67.04	1.06	63.16	55.40	55.15	- x -	- x -
nov/80	97.25	97.25	1.00	113.83	1.08	105.12	84.71	87.55	101.63	- x -
nov/81	130.83	130.83	1.00	141.53	1.05	96.13	95.37	99.44	100.72	- x -
nov/82	113.20	113.20	1.00	121.73	1.04	95.94	83.13	96.19	93.92	- x -
nov/83	156.80	156.80	1.00	156.80	1.00	197.17	145.68	140.22	172.12	- x -
nov/84	190.94	190.94	1.00	202.60	1.04	210.99	134.09	102.97	186.99	- x -
nov/85	216.59	216.59	1.00	254.50	1.12	212.77	207.53	228.31	215.90	- x -
mar/86(0)	26.57	8.00	0.85	- x -	- x -	- x -	- x -	- x -	- x -	- x -
nov/86	8.22	10.37	1.04	13.68	1.07	10.58	15.41	17.49	11.09	10.37
nov/87	217.90	300.84	1.38	316.87	1.31	320.51	309.32	304.61	318.39	300.85
nov/88	714.42	714.42	1.00	775.57	1.08	714.87	710.45	713.66	770.11	714.43
nov/89	1303.78	1414.00	1.08	1452.98	1.11	1240.95	1106.42	1394.80	1337.73	1303.70

Fonte: Políticas salariais e acordos coletivos; FGV, FIPE, DIEESE, INGE

(*) Percentual de variação salarial entre datas-base

(0) Conversão para a média do semestre anterior

(**) Variação de preços entre novembro e outubro; para 1986, variação entre março e outubro

(1) Índice de recomposição previsto nas leis salariais

(2) Índice de recomposição salarial obtido nos acordos

(3) Inclui índice de recomposição e aumento real/produktividade

conquistas obtidas a título de aumento real e/ou produtividade (coluna 3).

Os reajustes pactuados demonstram que os índices de correção previstos nos acordos só superaram os oficiais em 1979, 1987 e 1989, sendo que o percentual superior acordado em 1987 é equivalente à inflação de junho, expurgada dos índices oficiais pelo Plano Bresser. Quando consideradas também as conquistas a título de aumento real e/ou produtividade, observa-se que, à exceção de 1983, os metalúrgicos obtiveram ganhos em relação às políticas salariais, cujas proporções não são, contudo, em geral, muito marcantes.

Comparados os índices totais acordados (coluna 3) com a evolução de vários índices de preços, percebe-se que o saldo do período, em relação à evolução do salário real, foi desfavorável. Se, com poucas exceções, tais índices permitiram a recomposição das perdas passadas, os percentuais acordados não foram, em quase todo o período, suficientes para garantir a manutenção do salário real até a data-base seguinte.

Cabe observar, no entanto, que a comparação entre índices conquistados nas datas-base não capta os efeitos de antecipações, tais como as firmadas nos biênios 1984/1985 e 1986/1987 e nos acordos de aditamento. Assim, por exemplo, na conversão dos salários para cruzados em março de 1986,

devido às antecipações obtidas nos acordos de 1984 e 1985, os salários dos metalúrgicos, por estarem acima da média do semestre anterior, receberam apenas o reajuste referente ao abono de 6%¹². O que se pretende destacar é que, em função de antecipações obtidas no período entre datas-base, é possível que a trajetória do salário médio real destas categorias tenha sido, em alguns anos, mais favorável que a retratada naquele exercício.

A evolução das negociações coletivas dos químicos

No final da década de 1970, os trabalhadores nas indústrias químicas e farmacêuticas do Estado de São Paulo, representados por vinte e dois sindicatos, realizavam suas negociações coletivas em cinco datas-base diferentes¹³. Em

¹²Esta afirmativa é válida também para os químicos e têxteis, já que, a despeito destes terem obtido, em 1984, antecipações salariais em percentuais inferiores às acordadas pelos metalúrgicos, seus salários também estavam acima da média do semestre anterior quando da conversão para cruzados, em março de 1986.

¹³A distribuição dos trabalhadores por data-base era a seguinte: (1) em 01 de janeiro, negociavam os trabalhadores do setor de material plástico representados pelos sindicatos de Osasco e Cotia e de Rio Claro; (2) em 01 de outubro, negociavam os trabalhadores do setor de abrasivos representados pelos sindicatos de Salto, de São Paulo, de Vinhedo, de Campinas, Valinhos, Paulínia e Suzaré, de Guarulhos e de Lorena; (3) em 01 de novembro, negociavam os trabalhadores do setor de perfumaria e artigos de toucador representados pelo sindicato de Vinhedo; os dos setores de fósforos, produtos químicos para fins industriais e sabão e vela de Itatiba; os do setor de lápis e material de escritório de São Carlos; os do setor de fertilizantes de Osatão, os dos setores de produtos químicos para fins industriais e produtos farmacêuticos de Campinas, Valinhos, Paulínia e Suzaré, de Guarulhos, de Jacaréí (parte), de Jundiaí, de Osasco e Cotia e de Suzano; e os dos setores de produtos farmacêuticos, perfumarias e artigos de toucador e estamparias de São Paulo; (4) em 01 de dezembro, negociavam os trabalhadores inorganizados representados pela Federação, os do setor de álcool de Ribeirão Preto e região, de Aracatuba e de Presidente Prudente; os do setor de adubos e corretivos agrícolas de Vinhedo, os do setor de material plástico de Itatiba; os dos setores de adubos e corretivos agrícolas, de material plástico e de colas de São Carlos; os do

uma tentativa de uniformizar as negociações, e fortalecer a posição de barganha dos trabalhadores, estas eram conduzidas pela Federação dos Trabalhadores da Indústria Química e Farmacêutica do Estado de São Paulo, que formulava uma pauta única para todas as datas-base, com variações apenas quanto aos índices de reajustes contidos nas reivindicações salariais.

O período em que a Federação atuou como interlocutora do Grupo 10 da FIESP - formado pelos treze sindicatos patronais - apresenta algumas características básicas¹⁴. Por um lado, verificou-se uma tendência à realização de acordos, inexistindo greves de grandes proporções em decorrência de impasse nas negociações. Por outro, fortaleceu-se uma postura quase profissional nas negociações, com apresentação de pautas por ambas as partes e simulações preparatórias para tais processos. E, finalmente, foi relativamente pequeno o número de acordos por empresa, dada a tendência a centralizar as negociações e restringir as discussões com o empresariado às datas-base.

Divergindo deste padrão de condução das negociações, o STI Química e Farmacêutica de São Paulo e o STI Química e Farmacêutica de Santo André - os dois maiores do setor

setor de laminados plásticos e material plástico de São Paulo; os do setor de produtos químicos e farmacêuticos de Cubatão, de Guaratinguetá, de Jacareí (parte), de Lorena e de Santo André e os do setor de produtos químicos e plásticos de Osasco e Lelita; (E) em 27 de dezembro, negociavam os trabalhadores do setor petroquímico de Santo André e os do setor de produtos químicos para fins industriais de São Paulo.

¹⁴As características das negociações conduzidas pela Federação estão analisadas em C.L. SALM (coord.). *Alterações em curso nas relações de trabalho*. op.cit.

químico no Estado - romperam com a Federação em 1982, passando a negociar em separado com o Grupo 10. As diretorias de oposição eleitas naquele ano para estes sindicatos, adotando uma opção política diversa nas negociações, privilegiaram a organização das bases e assumiram uma postura de enfrentamento mais direto com o empresariado, que muitas vezes conduziu ao dissídio¹⁵.

Os reflexos destas mudanças sobre os processos de negociação coletiva ficam bastante nítidos quando analisada a evolução das pautas de reivindicações e dos acordos coletivos firmados pelo sindicato dos trabalhadores químicos do município de São Paulo no período 1978/1989¹⁶ (Tabelas 12 e 13, anexo 1).

Quanto às pautas, observa-se uma mudança qualitativa no biênio 1982/1983, com a incorporação de grande número de novas demandas. E, embora esta seja uma característica comum a praticamente todos os temas, a ampliação das reivindicações mostrou-se mais marcante dentre as agrupadas em *situação funcional, condições de trabalho e poder sindical*. Ou seja, o sindicato procurou fazer-se presente no cotidiano dos trabalhadores, buscando institucionalizar formas várias que garantissem sua presença nos locais de trabalho e incorporando, à sua ação, a luta pelos direitos individuais relativos ao contrato de trabalho e por

¹⁵ C. L. CALH. *Idem*.

¹⁶ A impossibilidade de recuperar a pauta de reivindicações apresentada em 1981 restringiu a análise, quanto a este ano, às cláusulas presentes no acordo coletivo.

condições mais adequadas para o exercício da atividade fabril.

A evolução dos acordos é, no entanto, bem menos auspiciosa. Ainda que conquistas não desprezíveis tenham sido obtidas, parte ponderável das reivindicações surgidas no biênio 1982/1983 não foi objeto de negociação.

No tema *reivindicações salariais*, os resultados alcançados são, ainda assim, muito semelhantes aos dos metalúrgicos. Houve aumento do número de cláusulas parcialmente acordadas, cabendo destacar as conquistas obtidas quanto à tentativa de redução da rotatividade, a ausência de cláusulas importantes para a ampliação da capacidade de intervir na estrutura hierárquica e salarial das empresas e a superação, através da cláusula antecipação de reajuste, da periodicidade prevista nas leis salariais para as recomposições no biênio 1984/1985 e em 1988.

A análise da evolução das reivindicações constantes em *adicionais e gratificações* demonstra que o crescimento do número de demandas não teve contrapartida nos acordos, pois mais da metade daquelas não foi negociada. A cláusula adicional por hora extra constitui quase uma exceção neste conjunto, visto que, ainda que tenha permanecido apenas parcialmente acordada, foram obtidos aumentos significativos, em relação ao definido em lei, para aquele adicional.

Embora o crescimento do número de demandas no tema *política de bem estar das empresas* tenha sido, para os químicos, menos intenso e ocorrido posteriormente ao verificado para os metalúrgicos, as conquistas não foram muito diversas. Ocorreu aumento dos benefícios garantidos pelas empresas aos trabalhadores, mas os avanços não poderiam ser tomados como suficientes para reduzir significativamente os gastos individuais.

Em situação *funcional* também ocorreram conquistas importantes. Quanto à questão da estabilidade, registraram-se avanços nos prazos garantidos para grupos específicos de trabalhadores, embora, como para os metalúrgicos, nenhuma conquista tenha sido obtida para o conjunto dos trabalhadores. Cabe destacar a maior ênfase na formulação da demanda e os maiores avanços verificados, em relação aos metalúrgicos, quanto à cláusula exames médicos, o que deve decorrer das particularidades da atividade desenvolvida no setor químico.

Para o tema *condições de trabalho*, observou-se a tendência a que o aumento do número de reivindicações fosse acompanhado de crescimento do número de cláusulas parcialmente acordadas. Comparados aos resultados dos metalúrgicos, os obtidos pelos químicos mostram-se, em geral, mais restritos, demarcando um relativo atraso frente às conquistas daqueles.

É importante atentar para o surgimento, neste conjunto de demandas, de duas cláusulas associadas a características do processo produtivo do setor, condições de trabalho da gestante e recusa ao trabalho por risco grave ou iminente, que representam avanços importantes para os trabalhadores. Deve ser enfatizado ainda as conquistas obtidas quanto à redução da jornada de trabalho que, para os químicos, deveria abranger todas as empresas e que também antecipou, para estes, a jornada de 44 horas semanais fixada oficialmente em 1988.

Ao analisar o conjunto de reivindicações agrupadas em *poder sindical*, observa-se um dos piores resultados obtidos pelos químicos. Além de mais da metade das demandas não ter se transformado em conquistas, eles não acordaram várias reivindicações conquistadas pelos metalúrgicos. O saldo desta trajetória é que o sindicato não conseguiu estabelecer formas para exercer uma vigilância crítica nos locais de trabalho e para captar as demandas de seus representados, além de não ter obtido o reconhecimento dos mecanismos de representação dos trabalhadores nas fábricas.

A evolução das pautas de reivindicações e dos acordos coletivos dos trabalhadores químicos do município de São Paulo demonstra que, apesar do esforço do sindicato, especialmente após 1982, ele não conseguiu institucionalizar canais para seu acesso aos locais de trabalho, nem instâncias de organização dos trabalhadores nos locais de

trabalho. Verificasse, também, que os avanços quanto às condições de trabalho e à situação funcional não foram, ainda, substanciais, podendo mesmo ser classificados como mais tênues que os obtidos pelos metalúrgicos.

A maior dificuldade relativa do sindicato e dos trabalhadores químicos do município de São Paulo em transformar suas reivindicações em conquistas não obstaculizou alguns avanços em relação aos critérios de reajuste instituídos nas políticas salariais. A comparação entre estes critérios, os reivindicados pelos químicos e os acordados nas negociações coletivas (Tabela 19, anexo 1) permite analisar mais detalhadamente a evolução desta cláusula.

Duas características das reivindicações salariais formuladas devem ser ressaltadas. Em primeiro lugar, o INPC foi o índice mais demandado como indexador salarial, já que, nos anos 1979/1980 e 1982/1985, ele foi expressamente escolhido como referência para a recomposição salarial, tendo a opção recaído sobre o ICV/DIEESE no período 1986/1989.

A outra característica a destacar é a enorme diversidade de periodicidade entre reajustes demandada. Enquanto em 1978 a reivindicação foi anualidade, em 1979/1980 e 1982/1985 a opção foi pela trimestralidade, em 1986/1987 pela escala móvel, em 1988 pelo reajuste mensal e

em 1989 pelo reajuste semanal, numa redução dos intervalos entre os reajustes reivindicados diretamente proporcional à escalada inflacionária ocorrida no período.

Quanto aos critérios de reajuste acordados, eles foram bem menos diversificados. O índice utilizado para indexação salarial foi, sempre, o oficial, seja o INPC ou o IPC. E a periodicidade variou de anual em 1978, para semestral no período 1979/1985, escala móvel em 1986 e reajustes mensais nos anos 1987/1989.

Tanto os critérios reivindicados quanto os acordados em 1978 podem ser tomados como reflexo da fragilidade do movimento sindical e operário dos químicos de São Paulo. A aceitação da anualidade, apesar de reivindicarem um índice de correção superior ao previsto em lei, demonstra a incapacidade, assumida pela Federação na formulação da demanda, de mobilizar os trabalhadores nos locais de trabalho e confrontar a lei salarial vigente. E o resultado do acordo - fixando estritamente os mesmos critérios definidos pelo governo para reajuste - explicita esta desarticulação orgânica entre sindicato e trabalhadores e, principalmente, o esvaziamento das negociações coletivas enquanto momento de manifestação do conflito em torno dos salários, esvaziamento permitido pela existência de uma política salarial e pela desmobilização operária.

Já em 1979, os critérios de correção oficiais - tanto as faixas definidoras dos reajustes quanto os índices a serem aplicados - foram superados. No entanto, provavelmente como reflexo da maior adequação da nova lei à conjuntura econômica e à mobilização operária, as conquistas obtidas pelos trabalhadores químicos não diferenciam, em muito, os critérios acordados dos oficiais.

Se, no período 1980/1983, os trabalhadores químicos não obtiveram reajustes superiores aos oficiais, nos anos 1984/1985 as leis salariais vigentes foram totalmente superadas. Não só os índices e as faixas para reajuste acordados eram mais permissivos que os oficiais - em 1984, a correção integral pela variação do INPC foi estendida até 10 salários mínimos e, em 1985, foi instituída a recomposição pela variação plena do INPC para todas as faixas salariais - como também foi adotada, na prática, a trimestralidade, através da conquista de antecipações trimestrais de 80% da variação do INPC.

Ao contrário dos metalúrgicos, os trabalhadores químicos obtiveram, em 1986, uma pequena conquista frente à política salarial vigente. Além da correção dos salários pela variação do IPC entre março e outubro de 1986, acordaram um aumento real de cerca de 5% para os trabalhadores que recebessem até 20 salários mínimos e uma quantia fixa em cruzados para aqueles que recebiam acima deste nível de salário.

Ainda que a URP tenha sido acordada, em 1987, como critério de reajuste, os químicos obtiveram, no acordo, a incorporação da inflação de junho aos reajustes salariais, apesar desta ter sido expurgada para tal quando da adoção do Plano Bresser. E, em 1988, negociaram, tal como os metalúrgicos, a correção de um outro problema que acompanhava a correção dos salários pela URP: acordaram um mecanismo de redução da defasagem entre a variação da inflação, medida pelo IPC, e a recomposição dos salários pela URP. Finalmente, em 1989, negociaram faixas de reajuste diversas daquelas fixadas pela lei 7789/89, já que definidas em termos de salário mínimo.

A demanda pela incorporação aos salários de um acréscimo real a título de produtividade só aparece nas pautas dos químicos a partir de 1980 (Tabela 20, anexo 1), embora sua negociação fosse prevista pela lei salarial de 1979. Em todo o período 1980/1989, o índice reivindicado equivalia à aplicação de um determinado percentual - bastante diversificado - sobre os salários de todos os trabalhadores, qualquer fosse seu valor nominal.

Nos anos em que foi acordado, no entanto, o índice de produtividade foi sempre muito inferior ao percentual demandado. E, no período 1979/1982, o percentual acordado incidia de forma diferenciada segundo faixas salariais e/ou se aplicava somente sobre salários até determinado valor nominal, característica abandonada em 1985 e no biênio

1988/1989, quando o índice acordado deveria incidir sobre o salário de todos os trabalhadores.

A evolução do piso salarial (Tabela 21, anexo 1) mostra que, se até 1984 o valor reivindicado não estava claramente referenciado a algum parâmetro, oscilando entre, aproximadamente, 2.0 e 3.5 salários mínimos, a partir de 1985 passa a haver um referencial explícito: 3.0 salários mínimos neste ano e, no período 1986/1989, 1.0 salário mínimo do DIEESE. E a adoção deste último como parâmetro fez com que, em função do grande diferencial existente entre ele e o salário mínimo oficial, o piso reivindicado sofresse uma elevação abrupta em termos deste último, nos anos 1986/1989.

Quanto ao valor acordado, ele foi sempre inferior ao reivindicado, variando entre 20% e 70% daquele, com a relação reivindicado/acordado atingindo seu valor mais baixo no final do período em análise, provavelmente em função da adoção do salário mínimo do DIEESE como parâmetro para a reivindicação. Em salários mínimos, o valor acordado eleva-se continuamente, exceção aos anos de 1983 e 1989, com uma mudança de patamar em 1986/1988.

Os resultados salariais obtidos pela categoria química permitem observar que, durante todo o período em análise, os critérios de reajuste acordados foram inferiores aos demandados. Portanto, as conquistas obtidas em 1979 e no período 1984/1989, se permitiram recomposições salariais

segundo critérios diversos dos previstos nas leis salariais, não atenderam, de forma plena, as demandas formuladas pelos químicos, nem podem ser ditas como causadoras de aumentos reais de salário substantivos.

Foi realizado, também para os químicos, o exercício quanto à evolução de um salário hipotético entre datas-base (Tabela 2), que parece referendar as observações anteriores. Por um lado, apenas em 1985 e 1987 foram acordados índices de correção salarial (coluna 2) superiores aos previstos nas leis salariais, cabendo destacar que o percentual superior obtido neste último ano equivale à inflação de junho, expurgada pelo plano Bresser dos reajustes salariais. Por outro lado, consideradas também as conquistas obtidas como aumento real e/ou produtividade, observa-se que somente em 1978 e no biênio 1984/1985 não houveram avanços em relação aos critérios oficiais; nos demais anos, verificaram-se avanços que, como no caso dos metalúrgicos, mantiveram-se em percentuais iguais ou inferiores a 11%.

Da comparação entre os critérios acordados (coluna 3) e os vários índices de preços apresentados, verifica-se que os índices acordados foram, em geral, suficientes para recompor as perdas passadas. No entanto, não foram, em quase todos os anos, suficientes para garantir, no mínimo, a manutenção do salário real até a data-base seguinte.

Tabela 2
Evolução salarial teórica
Químicos do Município de São Paulo - 1978/89

Mes	Critérios(*)					Índices(**)				
	Oficial(1)	Correção(2)	(2)/(1)	Acordado(3)	(3)/(1)	IGP	ICV/FIPE	ICV/DIEESE	INPC	IPC
nov/78	42.08	42.08	1.00	43.08	1.00	41.51	41.96	42.05	- * -	- * -
nov/79	57.72	57.72	1.00	66.08	1.05	63.16	55.40	58.15	- * -	- * -
nov/80	97.25	97.25	1.00	113.53	1.08	109.12	84.71	87.55	101.63	- * -
nov/81	130.03	130.03	1.00	141.53	1.05	96.13	95.37	99.44	100.72	- * -
nov/82	113.28	113.28	1.00	121.73	1.04	95.96	88.15	96.19	93.92	- * -
nov/83	156.08	156.08	1.00	156.68	1.00	177.17	165.69	160.22	172.12	- * -
nov/84	190.96	190.96	1.00	190.96	1.00	210.99	164.09	182.97	186.99	- * -
nov/85	216.59	235.59	1.06	252.37	1.11	212.77	207.53	220.31	215.90	- * -
mar/86(†)	26.57	8.00	0.85	- * -	- * -	- * -	- * -	- * -	- * -	- * -
nov/86	6.22	10.37	1.04	16.00	1.09	10.50	15.41	17.49	11.09	10.37
nov/87	217.98	300.84	1.26	300.84	1.26	328.51	349.82	304.61	318.39	300.85
nov/88	714.42	714.42	1.00	779.57	1.08	714.67	710.45	713.66	770.11	714.43
nov/89	1303.78	1303.78	1.00	1453.98	1.11	1340.95	1186.42	1394.88	1337.78	1303.78

Fonte: Políticas salariais e acordos coletivos; FGV, FIPE, DIEESE, IBGE

(*) Percentual de variação salarial entre datas-base

(†) Conversão para a média do semestre anterior

(**) Variação de preços entre novembro e outubro, para 1986, variação entre março e outubro

(1) Índice de recomposição previsto nas leis salariais

(2) Índice de recomposição salarial obtido nos acordos

(3) Inclui índice de recomposição e aumento real/produção

A evolução das negociações coletivas dos têxteis

A categoria têxtil é a que apresenta, dentre as escolhidas para análise, a mais longa experiência de movimento sindical e operário. No entanto, seja pelas características da industrialização brasileira na segunda metade deste século, seja pelas transformações na estrutura sindical promovidas pelo golpe militar de 1964, os trabalhadores têxteis foram, progressivamente, perdendo seu status de elite do movimento sindical e restringindo sua ação praticamente ao cumprimento da legislação trabalhista contida na CLT.

Uma decorrência desta fragilidade da categoria têxtil é as negociações continuarem sendo conduzidas pela Federação dos Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem do Estado de São Paulo. E, embora o sindicato do município de São Paulo, até 1986, assinasse acordo em separado dos demais, as convenções coletivas por ele subscritas apresentavam, como única diferença em relação às da Federação, o valor da contribuição assistencial a ser descontada dos salários dos trabalhadores por ele representados¹⁷.

¹⁷Outra evidência do baixo grau de organização dos trabalhadores têxteis, identificada durante a coleta do material para esta análise, é a impossibilidade de recuperação das pautas de reivindicações da categoria. Apesar de serem formuladas e apresentadas nas negociações, as pautas não são preservadas em arquivo, ao contrário, são destruídas, sendo conservados apenas os acordos, exigência legal do Ministério do Trabalho.

Os trabalhadores do setor têxtil estão subdivididos em três grandes conjuntos: o dos trabalhadores nas indústrias de cordoalha e estopa, que têm data-base em 01 de dezembro, o dos mestres e contra-mestres, representado por sindicato específico, que têm data-base em 01 de novembro¹⁹, e o dos trabalhadores nas indústrias de fiação e tecelagem, também com data-base em 01 de novembro²⁰.

A análise da evolução dos acordos coletivos firmados no período 1978/1989 pelo sindicato dos trabalhadores têxteis do município de São Paulo (Tabelas 22 a 28, anexo 1) permite verificar que 1984 constituiu um ano-chave no processo de diversificação de temas e ampliação do número de cláusulas presentes neste documentos. Por outro lado, fica claro também que, apesar de ter havido crescimento em todos os sete temas considerados, a ampliação foi especialmente marcante, ao longo dos anos 1978/1989, nos temas *situação funcional, condições de trabalho e poder sindical*.

Comparando as cláusulas anteriormente destacadas para metalúrgicos e químicos com as constantes nos acordos têxteis, observa-se uma grande semelhança. Também os têxteis firmaram, no biênio 1984/1985 e em 1988, antecipações de

¹⁹Embora, até 1984, os mestres e contra-mestres fizessem acordo em separado, a única diferença em relação aos realizados pelos dois outros conjuntos de trabalhadores é a existência da cláusula critério de 1/3, acordada em 11 de novembro de 1964 e reafirmada desde então, que prevê que a remuneração dos mestres e contra-mestres deve ser sempre superior em 33% e 25%, respectivamente, à média da remuneração de 1/3 de seus subordinados melhor remunerados.

²⁰Na realidade, tanto para este conjunto de trabalhadores, como para os mestres e contra-mestres, a data-base era 26 de novembro, até 1983, e 11 de novembro, em 1984. É somente a partir de 1985 que a data-base retroage para 01 de novembro.

readjusto que permitiam recomposições salariais em intervalos inferiores aos previstos nas leis salariais. Acordaram ampliação do adicional de horas extras ao longo do período considerado, ultrapassando o percentual legal. Obtiveram estabilidade para grupos específicos de trabalhadores, acordando prazos muito parecidos aos das duas outras categorias. E obtiveram, no mesmo período que metalúrgicos e químicos, reduções na jornada semanal de trabalho, ainda que não tenham antecipado a jornada constitucional de 44 horas.

Observando o conjunto dos temas, no entanto, fica claro que as conquistas dos têxteis são mais limitadas que das outras categorias. Se for destacada a evolução das cláusulas constantes em *poder sindical*, por exemplo, fica explícito que, a despeito de avanços importantes, o conteúdo daquelas não sustenta a afirmativa de ter se ampliado a capacidade de intervenção dos sindicatos ou o grau de organização dos trabalhadores nas fábricas, afirmações também refutadas por cláusulas como abolição de chapinhas e vigência dos acordos.

Embora a semelhança dos acordos firmados pela categoria têxtil com os das duas outras consideradas seja muito maior que a esperada *a priori*, parece ser muito mais tênue a articulação direta entre sindicato e trabalhadores neste setor. Isto impõe duas opções para análise das conquistas obtidas nos acordos: ou constituem concessões dos empresários, em consonância com uma norma de conduta empresarial para a condução das negociações coletivas, ou

são reflexos de conquistas obtidas por outras categorias, que servem de espelho para as reivindicações dos trabalhadores têxteis.

Considerando as cláusulas salariais dos acordos como síntese do grau de barganha de uma categoria profissional, dada a existência da política salarial como parâmetro mínimo para a recomposição dos salários, a comparação entre os critérios oficiais de reajuste e os critérios acordados pelos trabalhadores têxteis (Tabela 29, anexo I) pode oferecer evidências quanto aos determinantes básicos dos avanços nas negociações coletivas obtidos ao longo do período 1978/1989.

A primeira característica dos critérios acordados a destacar é que, a despeito de seu menor poder de barganha relativo, os têxteis obtiveram avanços, aparentemente não desprezíveis, em relação à política salarial. Outra característica é que apenas no período 1980/1983 e em 1986 não foram acordados quaisquer conquistas em relação aos critérios oficiais.

Em 1978, apesar da manutenção da anualidade, foi acordada, além do índice de recomposição oficial, a aplicação de um percentual, diferenciado por faixas de salários, até o equivalente a dez salários mínimos. Em 1979, e a despeito das faixas adotadas para reajuste serem as

mesmas que as definidas na lei 6.708/79, o índice para correção dos salários foi ligeiramente superior ao legal.

Em 1984, a correção acordada para os salários foi escalonada segundo faixas salariais e índices diversos dos oficiais, enquanto em 1985 a recomposição integral pelo INPC foi garantida para todos os níveis salariais. O mais importante quanto aos critérios acordados neste biênio foi, no entanto, a negociação de antecipações trimestrais de 50% e 80% da variação trimestral do INPC em 1984 e 1985, respectivamente, superando, nas negociações coletivas, a periodicidade instituída pela política salarial.

Embora os têxteis tenham obtido, em 1987, a incorporação da inflação de junho daquele ano aos índices de correção salarial, eles não obtiveram a antecipação do pagamento dos resíduos dos gatilhos, como as duas outras categorias analisadas. Em 1988, no entanto, acordaram um mecanismo para evitar o descolamento entre a inflação medida pelo IPC e a correção dos salários pela URP e, em 1989, obtiveram a correção mensal de todos os salários segundo a variação integral do IPC.

Em relação ao índice de produtividade acordado desde 1979 (Tabela 30, anexo 1), ele foi diferenciado por faixas de salário no período 1980/1982 e, exceção feita a 1983, quando não foi acordado índice de produtividade, nos demais

anos equivalia a um percentual único para todos os trabalhadores.

Quanto ao piso salarial acordado (Tabela 30, anexo 1), verifica-se que, além de apresentar um valor único para todas as empresas, ele se caracteriza por uma grande estabilidade em salários mínimos no período 1979/1983. A partir de 1984, a evolução do piso acordado demonstra um crescimento em termos deste parâmetro, bastante acentuado no período 1986/1988.

Uma observação importante quanto ao piso salarial acordado pelos trabalhadores têxteis refere-se à preocupação, existente nos acordos de 1979 a 1983, em mantê-lo como um percentual do salário mínimo, provavelmente causada pelo elevado percentual de trabalhadores ganhando aquele valor. Naqueles anos, foi firmado o compromisso de que, a cada reajuste semestral dos salários, o piso salarial também seria corrigido de forma a manter-se igual a, no mínimo, 1.25 salários mínimos.

No caso da categoria têxtil, o exercício referente à evolução do salário entre datas-base oferece resultados muito próximos aos obtidos para as duas outras categorias (Tabela 3). Os índices de correção pactuados só foram superiores aos oficiais no biênio 1976/1979 e em 1987, sendo que neste último ano tal categoria não obteve a antecipação do pagamento dos resíduos, embora tenha conquistado o IPC de

Tabela 3
Evolução salarial teórica
Texteis do Município de São Paulo - 1978/89

Mes	Critérios(*)					Índices(**)				
	Oficial(1)	Correção(2)	(2)/(1)	Acordado(3)	(3)/(1)	IGP	ICV/FIPE	ICV/DIEESE	INPC	IPC
nov/78	43.00	54.00	1.00	54.00	1.00	41.51	41.96	42.05	- * -	- * -
nov/79	57.72	61.17	1.02	66.00	1.05	63.16	55.40	58.15	- * -	- * -
nov/80	97.25	97.25	1.00	111.06	1.07	109.12	84.71	87.55	101.63	- * -
nov/81	130.03	130.03	1.00	139.23	1.04	96.13	95.37	99.44	100.72	- * -
nov/82	113.20	112.20	1.00	121.73	1.04	95.96	88.15	96.19	93.92	- * -
nov/83	156.00	156.00	1.00	156.80	1.00	197.17	165.69	160.22	172.12	- * -
nov/84	190.91	190.91	1.00	196.78	1.02	210.99	164.09	182.97	186.59	- * -
nov/85	216.59	216.59	1.00	234.58	1.12	212.77	207.53	220.31	215.90	- * -
mar/86(3)	26.57	8.00	0.85	- * -	- * -	- * -	- * -	- * -	- * -	- * -
nov/86	6.22	10.37	1.04	16.00	1.09	10.58	15.41	17.49	11.09	10.37
nov/87	217.98	254.00	1.11	257.54	1.12	328.51	309.32	364.61	318.39	300.85
nov/88	714.42	714.42	1.00	779.57	1.08	714.87	710.45	713.66	770.11	714.43
nov/89	1303.78	1303.78	1.00	1444.16	1.11	1240.95	1184.42	1394.60	1337.78	1303.78

Fonte: Políticas salariais e acordos coletivos; FGV, FIPE, DIEESE, INPC.

(*) Percentual de variação salarial entre datas-base

(0) Conversão para a média do semestre anterior

(**) Variação de preços entre novembro e outubro; para 1986, variação entre março e outubro

(1) Índice de recomposição previsto nas leis salariais

(2) Índice de recomposição salarial obtido nos acordos

(3) Inclui índice de recomposição e aumento real/produktividade

junho. Quanto aos critérios acordados para reajuste e aumento salarial (coluna 3), à exceção de 1983, em todos os demais anos foram registradas conquistas em relação aos índices constantes das leis salariais, muito embora tais ganhos não tenham ultrapassado 12%.

Em relação à evolução dos índices de preços considerados, os têxteis, além de não terem obtido, como as duas outras categorias, na maioria dos anos, índices de reajuste que preservassem o salário real até a data-base seguinte, não conseguiram, em 1987, nem mesmo repor as perdas passadas, devido à não antecipação do pagamento dos resíduos dos "gatilhos".

Se o objetivo da análise da evolução de pautas e acordos das categorias metalúrgica, química e têxtil era a obtenção de indicações quanto à existência de um diferencial de poder de barganha entre elas e a caracterização dos efeitos deste diferencial sobre os critérios de reajuste salarial obtidos nas negociações coletivas, os resultados alcançados são bastante promissores, embora algo conflitantes com as expectativas geradas pelo senso comum.

Caso as informações obtidas a partir da análise das negociações coletivas das três categorias fossem utilizadas para ordená-las, tendo como referência a articulação entre sindicato e bases e o poder de pressão sobre o empresariado,

os metalúrgicos ocupariam o extremo superior da escala. E esta posição superior não decorre apenas do maior número de cláusulas por eles acordadas; ao contrário, é o conteúdo dos direitos por eles conquistados que os diferencia positivamente das outras duas categorias.

No extremo inferior da escala estaria a categoria têxtil. Embora a diferença existente entre os dois extremos não seja tão acentuada como esperávamos *a priori*, visto que a maior parte das cláusulas presentes nos acordos metalúrgicos foram também acordadas pelos têxteis, ela não é negligenciável. É o que distingue basicamente as duas categorias é a maior desvinculação que as metalúrgicos conseguem imprimir, em relação aos preceitos legais e aos desígnios do empresariado, às suas conquistas, desvinculação ainda tênue nas cláusulas acordadas pelos têxteis.

O atraso do movimento operário e sindical têxtil fica demarcado também por cláusulas específicas encontradas em seus acordos coletivos. Extinção de controles para uso de banheiros, aceitação de limites para a utilização do fundo constituído pelos descontos assistenciais, compromisso de restringir a luta reivindicativa à data-base são itens acordados que explicitam a incipiência do processo de modernização das relações entre capital e trabalho no setor têxtil e, principalmente, demonstram ser ainda pequenos a capacidade reativa dos trabalhadores nos locais de trabalho e o poder de barganha do sindicato no momento da negociação.

Surpreendentes também são os resultados dos acordos firmados pelos trabalhadores químicos. Se a expectativa, neste caso, era de maior semelhança com a evolução das conquistas dos metalúrgicos, ela não se confirmou em questões importantes. Por um lado, verifica-se uma maior estreiteza nas preocupações expostas na composição de suas pautas de reivindicações quanto a questões relativas ao exercício cotidiano do trabalho nas empresas. Por outro, apesar do maior grau de elaboração de demandas referentes ao *poder sindical*, as conquistas são bem mais restritas que as obtidas pelos metalúrgicos. Se estas limitações os fazem mais próximos dos têxteis, é a densidade dos acordos firmados em questões fundamentais como as relacionadas à *situação funcional e condições de trabalho* que os coloca em posição intermediária em nossa escala.

Faz-se necessário, contudo, uma qualificação importante à ação sindical das três categorias. Nenhuma delas conseguiu obter, nas negociações coletivas, qualquer avanço quanto a reivindicações fundamentais²⁰, capazes de favorecer de forma inequívoca a posição de barganha dos trabalhadores. Se existem conquistas, portanto, elas estão referidas ainda à obtenção de um maior espaço de negociação nos marcos da estrutura sindical existente, dificilmente podendo ser

²⁰Classificamos como tal as seguintes reivindicações: estabilidade geral, garantias no encerramento da firma, garantia de emprego e discussão com o sindicato em processos de automação, fornecimento ao sindicato do plano de cargos e salários, constituição de comissão de fábrica e/ou recolhimento de delegado sindical, participação nos lucros das empresas, adicional de insalubridade e adicional por tempo de serviço.

tratadas como indicativos de uma prática sindical efetivamente nova e transformadora.

Quando a análise é deslocada para a comparação das cláusulas salariais contidas nos acordos das três categorias, a semelhança de resultados obtidos coloca em questão a associação usual entre poder de barganha da categoria e as conquistas salariais por ela obtidas.

Ao definir o salário de base da estrutura salarial das empresas, a negociação do piso salarial de uma categoria pressupõe determinantes outros que não apenas o poder de barganha do sindicato. Assim, se a simples existência de um diferencial de capacidade de mobilização e pressão entre as categorias analisadas permitia supor desigualdades entre os valores de piso salarial acordados, as diferenças setoriais quanto à estrutura produtiva e processo de trabalho e a composição diversa da estrutura de salários nos setores metalúrgico, químico e têxtil constituíam elementos de reforço da hipótese de que a evolução desta cláusula nos acordos coletivos seria razoavelmente distinta para as três categorias.

A comparação entre pisos acordados pelas categorias em análise permite afirmar que os valores conquistados nas negociações, se não contradizem, atenuam tais hipóteses, visto que a amplitude das desigualdades entre os pisos não é tão grande, nem obedece a uma lógica e direção únicas.

Embora, em 1970, o valor bastante superior, em relação a químicos e têxteis, obtido pelos metalúrgicos possa ser atribuído a conquistas de um movimento operário muito mais ativo e, no período 1979/1982, a inferioridade do valor acordado pelos têxteis seja plenamente compatível com seu menor poder de barganha e com as condições produtivas e financeiras do setor, nos anos seguintes a evolução comparada dos pisos salariais não permite delimitações tão simples quanto a seus determinantes.

A queda abrupta do valor do piso acordado pelos químicos em 1983, tornando-o inferior ao piso dos têxteis e dos trabalhadores em pequenas empresas metalúrgicas, não parece estar explicada por nenhum outro elemento que não acontecimentos fortuitos nas negociações, pois, no ano seguinte, o piso retornou para o patamar de 1982. Também em 1983 ocorreu a diferenciação, por tamanho de empresa, do piso acordado pelos metalúrgicos, sendo este o único ano em que tal estratégia de negociação permitiu, de forma clara, ganhos em relação às outras categorias.

A partir de 1984, ocorreu um crescimento do piso salarial acordado pelos têxteis que, no período 1985/1989, reverteria as expectativas quanto ao comportamento de tal cláusula nos acordos das três categorias. Isto porque, nos biênios 1985/1986 e 1987/1989, o piso salarial acordado pelos têxteis foi superior ao conquistado pelos químicos. E, em relação ao piso acordado pelos metalúrgicos, os

trabalhadores têxteis obtiveram, no período 1983/1985, um piso superior ao das empresas metalúrgicas com até 50 empregados; no biênio 1986/1987 e em 1989, um piso só inferior ao de empresas com mais de 700 empregados; e, em 1988, um piso superior aos acordados pelos metalúrgicos.

No caso específico do maior valor do piso salarial dos têxteis que o dos metalúrgicos em 1988, cabe chamar a atenção para os resultados obtidos por estes nos acordos de aditamento firmados em 1989. Nestes, foram pactuadas duas correções do piso salarial, uma em maio e outra em junho (Tabela 11, anexo 1). Estes reajustes extraordinários do piso dos metalúrgicos poderiam ser tomados como uma indicação de que o valor acordado na data-base de 1988, por algum incidente ocorrido na negociação, teria sido inferior ao máximo que poderia ser obtido e negativo em relação aos resultados de outras categorias, como a têxtil, por exemplo. Se esta hipótese for válida, aquilo que, em princípio, parecia uma conquista dos têxteis, seria, em verdade, uma derrota da categoria metalúrgica nas negociações coletivas de 1988.

Sendo o índice de produtividade uma variável de conteúdo basicamente técnico, estreitamente vinculada às particularidades do processo produtivo de cada setor, era esperado que as negociações em torno deste índice produzissem resultados substancialmente diversos e em percentual maior nos setores de maior dinamismo tecnológico.

Os índices acordados pelas três categorias são, neste sentido, muito surpreendentes. Não só há, em geral, uma diferença entre eles muito menor que a esperada a partir das características dos setores considerados, como, em alguns anos, há total incompatibilidade com os parâmetros definidores de tal variável. Assim, por exemplo, em 1985, o índice pactuado pelos têxteis é igual ao dos metalúrgicos e superior ao dos químicos; em 1986 e 1989, o dos metalúrgicos é inferior ao das duas outras categorias, sendo a diferença, neste último ano, marcante; e, em 1988, os índices acordados foram absolutamente os mesmos.

Desta evolução peculiar dos índices de produtividade acordados pelas três categorias pode-se deduzir que o percentual a eles referente tem uma afinidade mínima, se tiver alguma, com qualquer conceito de produtividade formulável. Tal índice parece corresponder muito mais a um percentual utilizado para compor, a título de aumento real, o montante pelo qual os salários devem ser reajustados. Esta hipótese encontraria respaldo no fato que, agregados os índices de correção e índices de produtividade acordados, os percentuais de reajuste/aumento salarial das três categorias tornam-se muito semelhantes, parecendo referendar a idéia de que tal índice tem, como parâmetro básico para sua definição, a complementação do índice oficial de correção até o valor do reajuste definido na negociação coletiva.

É, no entanto, a evolução dos critérios de reajuste salarial acordados pelas três categorias que oferece as informações mais instigantes para análise. Isto porque, à exceção de 1970, nos demais anos em que as políticas salariais foram superadas, verificou-se uma simultaneidade, quando não uma igualdade, nas conquistas alcançadas pelas categorias, as quais não encontram justificativa direta na suposta diferença de poder de barganha existente entre elas.

Uma primeira característica a destacar é que, apenas em 1970, houve uma dessintonia nas conquistas obtidas frente à política salarial vigente. Enquanto os metalúrgicos acordaram critérios de reajuste salarial que antecipavam as regras de recomposição dos salários que seriam instituídas pela lei 6708/79, os químicos não obtiveram qualquer avanço em relação à lei e os têxteis, ainda que não obtendo a antecipação semestral, acordaram reajustes diferenciados com características semelhantes aos dos metalúrgicos.

Se o resultado do acordo dos metalúrgicos é compatível com seu papel de vanguarda do movimento sindical no período, as conquistas dos têxteis poderiam ser consideradas como influenciadas pelos avanços obtidos pelos metalúrgicos do ABC em maio de 1970. Já a submissão dos trabalhadores químicos às regras oficiais de reajuste poderiam ser atribuídas a uma dificuldade da Federação em utilizar as experiências e conquistas de outras categorias como parâmetros para suas demandas nas negociações.

A partir de 1979, inicia-se um inusitado comportamento semelhante das três categorias frente às políticas salariais. Neste ano, todas as três acordaram critérios de correção salarial ligeiramente diversos dos oficiais, explicitando a maior adequação da nova lei às condições econômicas e à mobilização dos trabalhadores.

No período seguinte, 1980/1983, as regras acordadas pelos metalúrgicos, químicos e têxteis foram as mesmas previstas pelas leis salariais. O único, e pequeno, avanço que se registra foi a obtenção, pelos metalúrgicos, de um abono, em novembro de 1983, para os trabalhadores que recebiam até dez salários mínimos naquele mês e que garantiu a estes um reajuste 4% superior ao legal.

A superação dos critérios de correção previstos nas políticas salariais vigentes e a conquista da trimestralidade, em 1984 e 1985, pelas três categorias analisadas, se, por um lado, explicita o descompasso entre tais políticas e a conjuntura político-econômica, por outro, questiona a eficácia do poder de barganha do sindicato como indicativo básico das possibilidades de uma categoria contrapor-se às regras de reajuste salarial oficiais. Isto porque, ainda que em 1984 os têxteis tenham acordado uma antecipação trimestral do INPC em percentual inferior ao acordado pelos demais, neste ano e no seguinte, nos demais critérios, houve uma grande semelhança - uma igualdade, em

1985 - nas regras acordadas para reajuste salarial pelas três categorias.

As conquistas salariais alcançadas em 1986 pelas três categorias merecem uma análise mais acurada. Por um lado, a diferença entre o índice de reajuste garantido em lei e o índice de correção obtido na data-base equivale aos 40% do IPC que, nos termos do DL 2284/86, caberia aos sindicatos negociar diretamente com os empresários. Embora seja um ganho, este deve ser qualificado, pois parece difícil supor que, após uma conversão dos salários pela média e considerando o bom desempenho dos níveis de emprego no período, não houvesse acordo quanto à reposição plena das perdas verificadas entre março e outubro. Por outro lado, os ganhos salariais efetivos - obtidos através do acréscimo de um percentual por produtividade - foram relativamente pequenos, principalmente quando considerada a situação favorável do mercado de trabalho naquele ano.

O movimento simultâneo de superação das leis salariais, com a definição de parâmetros idênticos para os reajustes, voltou a ocorrer no biênio 1987/1988. Nestes anos, mais que instituir novas regras para as recomposições salariais, os acordos registraram a correção de problemas associados à lei salarial do Plano Bresser: em 1987, as três categorias obtiveram, no acordo coletivo, a incorporação da inflação de junho de 1987, expurgada pelo plano dos reajustes salariais; e, em 1988, metalúrgicos, químicos e têxteis acordaram uma

antecipação da diferença entre IPC e URP, buscando evitar o deslocamento entre reajustes salariais e variação da inflação.

É em 1989, contudo, que se verificam os resultados mais surpreendentes quanto aos critérios de reajuste salarial acordados pelas três categorias. Embora todas tenham conquistado regras mais permissivas que as vigentes na lei 7789/89, metalúrgicos e químicos acordaram recomposição mensal parcial para os trabalhadores que recebessem acima de três mínimos²¹, com a diferença zerada trimestralmente. Os têxteis, ao contrário, conquistaram reajuste mensal pela variação integral do IPC para toda a categoria, critérios mais vantajosos, portanto, que os obtidos pelos demais.

Centrando a atenção somente nos índices de correção salarial (coluna 2, Tabelas 1, 2 e 3), a semelhança dos resultados alcançados por tais categorias torna-se ainda mais explícita. Verifica-se, por um lado, que a obtenção de índices de recomposição salarial superiores aos fixados em lei constitui quase uma exceção: para os metalúrgicos, ocorreu apenas em 1978, 1987 e 1989; para os químicos, apenas em 1985 e 1987; e, para os têxteis, apenas no biênio 1978/1979 e em 1987.

²¹Cabe uma pequena observação quanto à adoção, por estas duas categorias, do salário mínimo como referência para a definição das faixas de reajuste salarial. Em função dos aumentos reais esperados para o salário mínimo a partir da promulgação da Constituição Federal, em outubro de 1988, metalúrgicos e químicos parecem ter apostado em uma evolução mais favorável deste que a do DIN, garantindo reajustes pela variação plena do IPC para valores anuais de salários mais elevados, o que parece ter efetivamente ocorrido em 1989 (Tabela 31, anexos II).

Quando considerado o percentual de reajuste salarial acordado - incluindo aumento real/produtividade - (coluna 3, tabelas 1, 2 e 3), a conquista de índices superiores aos legais torna-se regra: apenas em 1983 não foram obtidos percentuais superiores pelas três categorias, sendo que os químicos também não avançaram em relação ao índice oficial em 1978 e 1984. O aspecto mais importante, contudo, é que tais avanços ocorreram em percentuais muito semelhantes, ou mesmo absolutamente iguais, para as três categorias. Em suma, em termos gerais, os salários dos trabalhadores metalúrgicos, químicos e têxteis, quando considerados os resultados alcançados nas negociações coletivas, tenderam a variar, entre datas-base, segundo percentuais praticamente idênticos, distanciando-se dos índices garantidos em lei em períodos e segundo patamares muito semelhantes.

Esta contemporaneidade e igualdade das conquistas frente às políticas salariais, não justificada pelo diferencial de capacidade de organização, mobilização e barganha das categorias, poderia ser atribuída, de forma especulativa, a tendências específicas de comportamento de empresários e sindicatos no momento das negociações, as quais poderiam, inclusive, se manifestar de forma conjugada.

Quanto aos sindicatos, poderia ser argumentado que tal semelhança nos resultados das negociações seria decorrente de uma tendência à comparação dos avanços obtidos por outras categorias, que se tornariam parâmetros para a formulação

das reivindicações e para as negociações. No caso específico das categorias aqui analisadas, esta hipótese, embora factível, poderia ser relativizada pela coincidência de datas-base.

Quanto ao empresariado, uma hipótese que poderia ser formulada é que, apesar das diferenças setoriais, haveria uma regra geral para condução das negociações, formulada a nível de uma instituição inter-empresarial como a FIESP, por exemplo. Neste caso, em função da conjuntura econômica e da avaliação da capacidade efetiva de mobilização e enfrentamento dos trabalhadores que têm data-base em determinado mês, os empresários definiriam os avanços em relação à política salarial vigente possíveis de serem negociados por todos os setores e que orientariam as concessões nas datas-base, buscando evitar impasse nas negociações²².

Ainda que a análise aqui empreendida não permita qualquer conclusão definitiva quanto às razões para a semelhança entre as conquistas alcançadas nas cláusulas salariais pelas categorias metalúrgica, química e têxtil, ela propicia avanços quanto aos efeitos destes resultados.

A grande semelhança entre os resultados obtidos para os reajustes salariais parece indicar que a atuação dos

²²Parece interessante destacar que, à semelhança das cláusulas salariais, também a redução da jornada de trabalho correu de maneira simultânea entre as três categorias, o que poderia ser um outro argumento quanto à atuação dos empresários segundo uma linha de conduta básica e igual nas negociações.

sindicatos analisados orientou-se, no período considerado, para uma homogeneização das conquistas inter-categorias. Apesar das diferenças de poder de barganha específico a cada categoria, o que parece ter ocorrido foi uma transformação da negociação coletiva em instância de definição do reajuste mínimo para o conjunto dos trabalhadores, mínimo definido tendo como referência a política salarial vigente e as negociações de outras categorias simultaneamente em curso.

Se tal conclusão é válida, o poder normalizador exercido por tais sindicatos pode ter sido de fundamental importância para evitar que categorias menos organizadas, com menor poder de barganha, como a têxtil por exemplo, tivessem seus salários variando em níveis inferiores aos de categorias mais organizadas, como a química e metalúrgica. E se a ação sindical destas categorias não provocou, no período analisado, uma dispersão salarial, se o papel equalizador assumido pelos sindicatos teve efetiva importância, a ocorrência de qualquer processo de segmentação intra e inter categorias consideradas deve ter se dado ou através de canhos por empresa ou por descumprimento de acordo.

Quanto à relação entre negociações coletivas e política salarial, a característica mais relevante do longo período analisado é os critérios de reajuste salarial acordados não terem representado uma negação absoluta das regras instituídas pelas leis salariais. Ao contrário, ainda que,

ao formularem suas reivindicações, metalúrgicos e químicos buscassem critérios de reajuste muito diversos dos oficiais. Os resultados dos acordos das três categorias, nos anos em que se verificaram avanços em relação à política salarial, demonstram que esta foi tomada, em geral, como definidora da correção mínima dos salários.

Inovações claras em relação à política salarial vigente somente são verificadas em 1978, nos critérios acordados pelos metalúrgicos; na adoção da trimestralidade, em 1984/1985; em 1985, na instituição da recomposição plena de todos os salários; e, em 1989, na adoção da correção integral dos salários da categoria têxtil. Ou seja, avanços substanciais de todas as categorias só foram obtidos em 1984/1985; os demais, ou foram específicos, ou tomaram as regras oficiais como parâmetros mínimos.

O aspecto mais marcante é que, a despeito de estarmos analisando categorias com poder de barganha bastante diferenciado, inseridas em setores produtivos com distintos graus de dinamismo e modernização, num período cuja variabilidade de nível de atividade econômica e de emprego é muito grande, os critérios gerais definidos pelo Estado para os reajustes salariais constituíram, ao longo do período 1978/1989, referência central para a definição, nas negociações coletivas, das regras para a recomposição dos salários dos metalúrgicos, químicos e têxteis do município de São Paulo. E, ainda mais fundamental, tendo por base os

reajustes mínimos garantidos pelas leis salariais do período, estas categorias obtiveram conquistas que, longe de diferenciá-las segundo seu poder de barganha, definiram um novo patamar mínimo para os reajustes, superior ao oficial mas muito semelhante para as três categorias. As negociações coletivas atuaram, portanto, no mesmo sentido equalizador das políticas salariais, transferindo para as negociações descentralizadas por empresas, que porventura viessem a ocorrer, a possibilidade de promover a diferenciação salarial.

CONCLUSÃO

Ao longo desta dissertação, buscou-se analisar duas instituições que intervêm na determinação da trajetória dos salários nominais no Brasil, a ação dos sindicatos e a política salarial:

A hipótese inicial da análise era que as categorias profissionais deveriam obter critérios para correção dos salários mais favoráveis que os oficiais em função direta de seu poder de barganha. Entendida a política salarial como instrumento através do qual o Estado define o patamar mínimo para recomposição do salário nominal, os avanços obtidos frente a ela indicariam a capacidade da ação sindical de sobrepor-se às determinações impostas pela lei.

Neste sentido, foram comparados os resultados salariais alcançados, nas negociações coletivas, pelas categorias metalúrgica, química e têxtil do município de São Paulo no período 1978 a 1989, com o objetivo de avaliar o papel da política salarial enquanto instrumento de recomposição dos salários nominais em uma economia inflacionária.

Ao considerar o variado conjunto de leis salariais instituídas entre outubro de 1970 e julho de 1989,

verificou-se que a política governamental para os reajustes salariais orientou-se, fundamentalmente, para a adequação da trajetória dos salários aos requisitos das políticas de ajuste da economia às restrições externas. Embora em alguns momentos esta orientação tenha sido relativizada, a característica geral da intervenção do Estado sobre as correções salariais no período foi sua tentativa de, no máximo, preservar o poder de compra dos salários. Cabe destacar, contudo, que a maior parte das políticas de ajuste adotadas, por objetivarem alterar a relação câmbio/salário, apresentavam significativo potencial inflacionário, o que esterilizava parte da precária proteção aos salários garantida pela política salarial.

Uma avaliação global dos resultados alcançados pelas categorias analisadas permite observar que, a despeito das sucessivas alterações nela efetivadas na busca de consistência com os demais instrumentos de política econômica, a política salarial não deixou de exercer influência significativa sobre o processo de formação dos salários nominais daqueles trabalhadores. Ao contrário, foi somente quando ela se mostrou completamente anacrônica, frente à conjuntura político-econômica e à atividade sindical, como em 1978 e no biênio 1984/1985, que os acordos contiveram regras para os salários substancialmente diversas das oficiais. Ressalte-se, todavia, que 1970 marcou a rearticulação do movimento sindical em um clima de

reorganização das instituições da sociedade civil e que 1984/1985 se caracterizou como um período de retomada da atividade econômica conjugada com importante mudança no ambiente político, a partir da posse de um governo civil.

É inegável, no entanto, que a ação sindical das categorias metalúrgica, química e têxtil proporcionou avanços em relação às leis salariais. O que se pretende destacar é que estes avanços decorreram dos índices de produtividade acordados, proporcionando percentuais de reajuste globais superiores às determinações legais. E que as conquistas salariais obtidas não foram suficientes para evitar que os salários perdessem poder de compra ao longo do período.

Se analisadas em separado, as conquistas salariais obtidas por cada categoria parecem se adequar às considerações quanto à tendência ao cumprimento - ou à superação - de cada uma das leis salariais feitas no primeiro capítulo. Ao comparar tais conquistas, observou-se que, apesar das diferenças captadas nas demais cláusulas dos acordos firmados pelas categorias, que nos permitiriam afirmar a existência de graus diferenciados de organização e mobilização entre elas, os ganhos frente às políticas salariais apresentam grande semelhança.

A homogeneidade das conquistas salariais das categorias analisadas permitiria supor que, se dependesse apenas dos

resultados alcançados nas negociações coletivas nas datase-base, não teria ocorrido uma dispersão salarial entre elas. Assim, ao invés de promover uma segmentação em decorrência das diferenças de poder de barganha, a ação sindical de metalúrgicos, químicos e têxteis teria apresentado, no período em análise, uma tendência normalizadora dos salários.

Considerando que a definição construída, na apresentação deste trabalho, para poder de barganha permaneça válida, o resultado que se depreende da análise poderia ser considerado sob dois aspectos.

Para as categorias mais fortes e organizadas - no caso desta análise, para metalúrgicos e, secundariamente, químicos -, a igualdade das conquistas salariais em relação às mais frágeis estaria explicitando os efeitos, sobre seu poder de barganha, da sobreposição da crise da década de 1980 com as características estruturais do mercado de trabalho. Se, nos momentos de crise, o poder de negociação destas entidades foi muito debilitado, nos momentos de auge, a atuação dos sindicatos deve ter sido obstaculizada pela estrutura do mercado de trabalho, que os impediu de obter ganhos significativos para o conjunto de sua base.

Assim, a não ocorrência de conquistas diversas pelas categorias mais fortes seria atribuível à fragilização relativa de seu poder de barganha no período analisado.

Ainda que tenham sido registrados avanços, como verificado no segundo capítulo, os sindicatos teriam sido levados a assumir uma postura defensiva, visando obstaculizar uma deterioração ainda maior dos rendimentos dos trabalhadores por ele representados. Neste sentido, pode-se dizer que a ação sindical nos anos 80 foi pautada pela necessidade de corrigir as insuficiências da lei salarial enquanto proteção do poder de compra dos salários.

A semelhança dos resultados salariais obtidos pelos têxteis, categoria mais frágil, poderia ser considerada como decorrência da ação do aparato institucional que regula as relações de trabalho no Brasil - Justiça do Trabalho, data-base e política salarial.

A existência desta estrutura montada pelo Estado, ao colocar como possibilidade que a Justiça do Trabalho, em julgamento de dissídio na data-base, arbitre reajustes ou generalize conquistas obtidas por categorias mais fortes, constitui uma fonte de pressão fundamental sobre o empresariado. Dentro da hipótese levantada no segundo capítulo, esta possibilidade faria com que o patronato pautasse sua ação pela comparação entre acordos firmados por outras categorias, concedendo ganhos salariais cuja vinculação com a capacidade de barganha da categoria não seria direta, mas que encontrariam explicação nas tendências em curso para as negociações salariais.

Caso sejam estas as determinantes dos resultados obtidos na análise desenvolvida ao longo desta dissertação, estar-se-ia demonstrando que, a despeito do inegável fortalecimento do movimento sindical desde 1978, as condições estruturais e conjunturais da economia brasileira impediram que os processos de negociação coletiva se tornassem instâncias capazes de promover marcante diferenciação dos salários inter-categorias e em relação às leis salariais. E, ainda mais importante, que a combinação de uma crise econômica sem precedentes com um mercado de trabalho heterogêneo e pouco estruturado, ao fragilizar o poder de barganha mesmo das categorias mais organizadas e mobilizadas, manteve a ação institucional do Estado como elemento fundamental no processo de determinação dos salários nominais, em especial das categorias profissionais mais frágeis.

BIBLIOGRAFIA

- ABRAMO, Lais Wendel & SILVA, Roque Aparecido. "O movimento sindical metalúrgico em São Paulo: 1978-1986". in: *Automação e movimento sindical no Brasil*. Hucitec, São Paulo, 1988.
- ACERO, Lilliana. "Os trabalhadores têxteis e sua visão de mercado de trabalho". *Dados - Revista de Ciências Sociais*. Campus/IUPERJ, Rio de Janeiro, vol.26(3), 1983.
- ALBUQUERQUE, Marcos Cintra Cavalcanti. "O Plano Bresser". *Folha de São Paulo*. 17 de junho de 1987.
- ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares. "O Sindicato no Brasil: novos problemas, velhas estruturas". *Debate e Crítica*. Hucitec, São Paulo, n. 06, julho/1975.
- ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares. "Novas demandas, novos direitos: experiências do sindicalismo paulista na última década". *Dados - Revista de Ciências Sociais*. Campus/IUPERJ, Rio de Janeiro, vol. 26(3), 1983.
- ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares. "O sindicalismo brasileiro entre a conservação e a mudança". in: SORJ, Bernardo & ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares (orgs.). *Sociedade e Política no Brasil pós-64*. Brasiliense, São Paulo, 1984, 2 edição.
- ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares. "Sindicalismo brasileiro e pacto social". *Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, n.13, outubro/1985.

- ALVES, Aloísio Pinto. *A política salarial de 1979 a 1983. Um estudo comparativo dos efeitos na indústria metalúrgica, indústria de vestuário, calçados e artefatos de tecidos e entidades financeiras, na região metropolitana de São Paulo*. USP, São Paulo, 1985, mimeo.
- AMADEO, Edward & CAMARGO, José Márcio. *Política salarial e negociações: perspectivas para o futuro*. PUC/RJ, Rio de Janeiro, texto para discussão 217, maio/1989.
- AMADEO, Edward & CAMARGO, José Márcio. *Desafios da centralização sindical: uma agenda para os anos 90*. PUC/RJ, Rio de Janeiro, texto para discussão 226, outubro/1989.
- AMADEO, Edward & CAMARGO, José Márcio. *Brazilian labour market in a era of adjustment*. PUC/RJ, Rio de Janeiro, texto para discussão 232, outubro/1989.
- AMADEO, Edward & CAMARGO, José Márcio. *'New Unionism' and the relation between capital, labour and the state in Brazil*. PUC/RJ, Rio de Janeiro, texto para discussão 233, setembro/1989.
- ARIDA, Pérsio. "Os salários na reforma monetária". *Folha de São Paulo*. 09 de março de 1986.
- BALTAR, Paulo E.A. *Diferenças de salário e produtividade na estrutura industrial brasileira (1970)*. UNICAMP, Campinas, Dissertação de Mestrado, 1977, mimeo.
- BALTAR, Paulo Eduardo A. *Salários e preços: esboço de uma abordagem teórica*. UNICAMP, Campinas, Tese de doutoramento, 1985, mimeo.

- BARBOSA, Fernando de Holanda & FARO, Clovis. "Política de redução do reajuste salarial e perda do poder de compra dos salários: uma nota". *Pesquisa e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro, vol. 14(1), abril/1984.
- BARELLI, Walter. "Dez pontos para reflexão". *Folha de São Paulo*. 08 de março de 1986.
- BAUMGARTEN JR., Alfredo Luiz. "A aritmética perversa da política salarial". *Revista Brasileira de Economia*. Rio de Janeiro, vol. 35(4), out/dez-1981.
- BRANDÃO, Antonio Salazar F. & FARO, Clovis. "Distorções das recentes políticas salariais". *Conjuntura Econômica*. Rio de Janeiro, vol. 35(12), dezembro/1984.
- BRESSER PEREIRA, Luiz. "Inflação inercial e Plano Cruzado". *Revista de Economia Política*. Editora Brasiliense, São Paulo, vol. 6(3), jul-set/1986.
- BROCHIER, Hubert. "An analysis on union models as illustrated by french experience". in: DUNLOP, J.T. (ed.) *The theory of wage determination*. MacMillan & Co. Ltd., Londres, 1964.
- CACCIAMALI, Maria Cristina. *As fórmulas de reajustes coletivos dos salários no Brasil: origem, modificações e sistemática atual*. IPE/USP. São Paulo, trabalho para discussão interna 14, 1985.
- CAMARGO, José Márcio. "A nova política salarial, distribuição de rendas e inflação". *Pesquisa e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro, vol. 10(3), dezembro/1980.

- CAMARGO, José Márcio. "A nova política salarial, distribuição de rendas e inflação: uma réplica". *Pesquisa e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro, vol. 11(3), dezembro/1981.
- CAMARGO, José Márcio. "Salário real e indexação no Brasil: 1969/81". *Pesquisa e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro, vol. 14(1), abril/1984.
- CAMARGO, José Márcio & RAMOS, Carlos Alberto. *A revolução indesejada: conflito distributivo e mercado de trabalho*. Editora Campus, Rio de Janeiro, 1988.
- CARNEIRO, Dionísio Dias. "O Plano Bresser: primeiras reações". *Jornal do Brasil*. 17 de junho de 1987.
- CARNEIRO, Ricardo (org.). *A heterodoxia em xeque*. Bional-UNICAMP, Campinas, 1988.
- CARVALHO, Lívio. "Políticas salariais brasileiras no período 1964-81". *Revista Brasileira de Economia*. Rio de Janeiro, vol. 36(1), jan/mar-1982.
- CARVALHO, Lívio. "A nova política salarial, distribuição de rendas e inflação: um comentário". *Pesquisa e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro, vol. 11(3), dezembro/1981.
- COSTA, S. "Governo admite perda de até 25,97%". *Gazeta Mercantil*. 01 de março de 1989.
- CUNHA, Paulo Vieira. "A organização dos mercados de Trabalho: três conceitos alternativos". *Revista de Administração de Empresas*. Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, vol. 19(1), jan-mar/1979.

- CUNHA, Paulo Vieira. "Reajustes salariais na indústria e a lei salarial de 1979: uma nota empírica". *Dados - Revista de Ciências Sociais*. Campos/IUPERJ, vol. 26(3), 1983.
- CUNHA, Paulo Vieira & BONELLI, Regis. "Estrutura de salários industriais no Brasil: um estudo sobre a distribuição dos salários médios em 1976". *Pesquisa e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro, vol. 8(1), abril/1978.
- DEBECCA, Claudio Salvadori. "Salários na indústria paulista e a questão de uma nova política salarial". *Revista da Fundação SEADE - São Paulo em Perspectiva*. São Paulo, vol.1(3), 1985.
- DEBECCA, Claudio Salvadori. *Um estudo comparativo sobre o emprego e os salários industriais a partir das categorias profissionais de trabalhadores metalúrgica e alimentar*. UNICAMP, Campinas, Dissertação de Mestrado, 1986, mimeo.
- DEBECCA, Claudio Salvadori. *Distribuição de renda e mercado de trabalho: o que de novo se pode sugerir?* São Paulo, janeiro de 1990, mimeo.
- DEBECCA, Claudio Salvadori. *Dinâmica econômica e mercado de trabalho: uma abordagem da Região Metropolitana de São Paulo*. UNICAMP, Campinas, Tese de Doutorado, mimeo, 1990.

- DEDECCA, Claudio S. & FERREIRA, Sincero F. "Crescimento econômico e população economicamente ativa". *São Paulo em Perspectiva*. Fundação SEADE, São Paulo, vol.2(3), jul/set-1988.
- DEDECCA, Claudio Salvadori & TUMA, Fábila. "Salários: uma possível alternativa de compromisso (comentários)". *Revista de Economia Política*. Brasiliense, São Paulo vol.5(1), jan-mar/1985.
- DIEESE. *Produtividade e campanha salarial*. Estudos Sócio-econômicos n.º4, São Paulo, dezembro de 1979.
- DIEESE. *O Plano de Estabilização Econômica e os trabalhadores - Decreto Lei n.2283*. São Paulo, 05 de março de 1986, mimeo.
- DIEESE. *O reajuste salarial e a escala móvel nos decretos nº 2283 e 2284: uma análise comparativa*. Boletim de divulgação, São Paulo, março de 1986, mimeo.
- DIEESE. *Congelamento sim. Arrocho não*. Boletim de divulgação 001/87, São Paulo, 16 de junho de 1987, mimeo.
- DIEESE. *Objetivos e características do Plano Cruzado III*. Boletim de divulgação 002/87, São Paulo, 17 de junho de 1987, mimeo.
- DIEESE. *O Decreto Lei 2335/87 e os impactos sobre os salários*. São Paulo, 08 de julho de 1987, mimeo.
- DIEESE. *Trabalhadores pagam o cheque*. Boletim do DIEESE, edição extra, São Paulo, janeiro de 1988, mimeo.

- DIEESE. *A Medida Provisória n.48*. Boletim de divulgação, São Paulo, abril de 1989, mimeo.
- DOERINGER, Peter B. & FIORE, Michael J. *Internal labor markets and manpower analysis*. D.C. Heath and Company, Massachusetts, 1971.
- DUNLOP, John. T. "The task of contemporary wage theory". in: DUNLOP, John. T. (ed.). *The Theory of Wage Determination*. MacMillan & Co Ltd., Londres, 1964.
- EDWARDS, R. & REICH, M. & GORDON, D. (orgs.). *Labor market segmentation*. D. C. Heath and Company, Massachusetts, 1975.
- EDWARDS, R.E. "The social relations of production in the firm and labor market structure". in: EDWARDS, R. & REICH, M. & GORDON, D. (orgs.). *Labor market segmentation*. D.C. Heath and Company, Massachusetts, 1975.
- GALVÊAS, Ernani. "A questão salarial". *Folha de São Paulo* 18 de fevereiro de 1989.
- GIAMBIAGI, Fábio. "A aritmética da escala móvel: uma análise do comportamento do salário real num regime de reajustes com periodicidade endógena". *Pesquisa e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro, vol. 17(3), dezembro/1987.
- GIAMBIAGI, Fábio. "Salários, inflação e conflito distributivo: reflexões acerca da escala móvel". *Revista de Economia Política*. Editora Brasiliense, São Paulo, vol. 8(3), jul-set/1988.

- GIAMBIAGI, Fábio & SERRANO, Franklin & VELLOSO, Ricardo C.
 "O Plano Cruzado e os salários". *Revista da ANPEC*. Rio de Janeiro, ano IX, n.11, dezembro/1986.
- GOMES, Gustavo Maia. "Ainda os salários no decreto-lei n. 2283". *Folha de São Paulo*. 05 de março de 1986.
- GONÇALVES, Francisco L.S. "A evolução recente das negociações coletivas no Brasil". *São Paulo em Perspectiva*. Fundação SEADE, São Paulo, vol. 2(3), jul/set. 1988.
- HUMPHREY, John. *Fazendo o "Milagre": controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira*. Vozes/CEBRAP, 1982.
- LEITE, Márcia de Paula. "A classe operária e a questão sindical". in: FLEURY, Maria Tereza & FISCHER, Rosa Maria (orgs.). *Processo e relações de trabalho no Brasil*. Editora Atlas, São Paulo, 1985.
- LEITE, Márcia de Paula. "Reivindicações sociais dos metalúrgicos". in: FLEURY, Maria Tereza & FISCHER, Rosa Maria (orgs.). *Processo e Relações de Trabalho no Brasil*. Editora Atlas, São Paulo, 1985.
- LERDA, Juan Carlos. "A política salarial do período 1979/85: alguns aspectos dinâmicos". *Pesquisa e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro, vol. 16(2), agosto/1986.

- LERDA, Juan Carlos. *Efeitos transitórios e permanentes sobre o salário real médio de uma política salarial com reajuste integral e antecipações*. UNB, Brasília, texto para discussão 144, março/1985.
- LOPES, Francisco. "Sistemas alternativos de indexação salarial: uma análise teórica". *Pesquisa e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro, vol.15(1), abril/1985.
- LOPES, Francisco. "O impacto inflacionário da mudança na política salarial". in: *O Choque Heterodoxo*. Editora Campus, Rio de Janeiro, 1986.
- LOPES, F. & MODIANO, E. "Inflação: análise do impacto de mudanças na política salarial". in: MODIANO, Eduardo. *Inflação: inércia e conflito*. Campus, Rio de Janeiro, 1988.
- LUNA, Francisco Vidal. "O programa de estabilização e os salários". *Folha de São Paulo*, 08 de março de 1986.
- MACEDO, Roberto. "Política salarial e inflação: a experiência brasileira recente". in: CHAHAD, J.P.(org.) *O mercado de trabalho no Brasil: aspectos teóricos e evidências empíricas*. IPE/USP, São Paulo, 1986.
- MACHADO DA SILVA, Luis Antonio. *Sobre a (des)organização do trabalho no Brasil urbano*. setembro de 1990, mimeo.
- MAIA, Rosane. *Sistema de greves do MTb - SIGREV*. Ministério do Trabalho, Brasília, relatório de pesquisa n.02, novembro de 1989.

- MARCHAL, Jean. "Wage theory and social groups". in: DUNLOP, John (ed.). *The theory of wage determination*. MacMillan & Co. Ltd., Londres, 1964.
- MARONI, Amnérís. *A estratégia da recusa - análise das greves de maio/78*. Editora Brasiliense, São Paulo, 1982.
- MATTOSO, Jorge E. L. & ARAÚJO, Alda R. F. "O retorno da ortodoxia e o mercado de trabalho em 1987". in: CARNEIRO, Ricardo (org.) *A heterodoxia em xeque*. Biental - UNICAMP, 1988.
- MATTOSO, Jorge E. L. & OLIVEIRA, Marco Antônio. *Crise econômica e desafios do sindicalismo brasileiro*. UNICAMP/IE/CESIT, Campinas, julho de 1990, mimeo.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO & IEI/UFRJ. *O mercado de trabalho brasileiro - estrutura e conjuntura*. Brasília, 1987.
- MODIANO, E. *A escala móvel e o fio de navalha*. PUC/RJ, Rio de Janeiro, texto para discussão 113, novembro/1985.
- MODIANO, E. "Novembro de 1985: a velha e a nova inflação". in: *Da inflação ao Cruzado - Política econômica no primeiro ano da Nova República*. Campus, Rio de Janeiro, 1986.
- MODIANO, E. "Trimestralidade, escala móvel ou repasses mensais?". in: *Da inflação ao Cruzado - Política econômica no primeiro ano da Nova República*. Campus, Rio de Janeiro, 1986.
- MODIANO, E. "Finalmente o Cruzado". in: *Da inflação ao Cruzado - Política econômica no primeiro ano da Nova República*. Campus, Rio de Janeiro, 1986.

- RODIANO, E. *Plano Cruzado: a primeira tentativa*. PUC/RJ, Rio de Janeiro, texto para discussão 171, julho/1987.
- RODIANO, Eduardo. "Plano Cruzado: fundamentos teóricos e limitações práticas". in: *Inflação: inércia e conflito*. Campus, Rio de Janeiro, 1988.
- RODIANO, E. *Novo Cruzado e velhos conflitos: o programa de estabilização de 1º de junho de 1987*. PUC/RJ, Rio de Janeiro, texto para discussão 183, janeiro/1988.
- RODIANO, E. "Repasses mensais x reajustes trimestrais". *Política e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro, vol. 18(1), abril/1988.
- RODIANO, E. *The two Cruzados: the brazilian stabilization programs of february 1986 and june 1987*. PUC/RJ, Rio de Janeiro, texto para discussão 190, maio/1988.
- MUNHOZ, Dêrcio Garcia. "Para melhorar o programa". *Folha de São Paulo*. 09 de março de 1986.
- NASCIMENTO, Amaury Mascaro. *A política trabalhista e a Nova República*. LTr, São Paulo, 2 edição, 1987.
- NASSIF, Luiz. "O DIEESE e a falácia do salário irreal". *Folha de São Paulo*. 09 de março de 1986.
- NIDER, Ricardo Toledo. "Sindicatos e novas tecnologias no Brasil". in: *Automação e movimento sindical no Brasil*. Hucitec, São Paulo, 1988.
- ÓCIO, Domingo Zurren. "Salários e política salarial". *Revista de Economia Política*. Brasiliense, São Paulo, vol. 6(2), abr/jun-1986.

- . OFFE, Claus. *Capitalismo Desorganizado*. Brasiliense, São Paulo, 1989.
- . PASTORE, José & ZYLBERSTAJN, Hélio. *A administração do conflito trabalhista no Brasil*. IPE/USP, São Paulo, 1987.
- . PENA, Maria Valéria Junho. *A política salarial do governo Figueiredo: um ensaio sobre sua sociologia*. IEI/UFRJ, texto para discussão 72, abril/1985.
- . PINTO, Anibal. "Heterogeneidade estrutural e o modelo de desenvolvimento recente". in: SERRA, José (coord.). *América Latina: ensaios de interpretação econômica*. Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1976.
- . PIORE, Michael (org.). *Unemployment and inflation: institutionalist and structuralist views*. M. E. Sharpe Inc., New York, 1979.
- . PIORE, Michael J. "Economic fluctuation, job security and labour-market duality in Italy, France and the United States". *Politics & Society*. Iowa University. vol.9(4), 1980.
- . RESENDE, André Lara & LOPES, Francisco. "Sobre as causas da recente aceleração inflacionária". *Política e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro, vol.11(3), dezembro/1981.
- . REYNOLDS, Lloyd G. "The impact of collective bargaining on the wage structure in the United States". in: DUNLOP, John (ed.). *The theory of wage determination*. MacMillan & Co. Ltd., Londres, 1964.

- ROBERTS, D.C. "Trade union behaviour and wage determination in Great Britain". in: DUNLOP, John. (ed.). *The theory of wage determination*. MacMillan & Co. Ltd., Londres, 1964.
- ROSS, Arthur. "Orbits of coercive comparison". in: PIORE, M. (org.). *Unemployment and inflation: institutionalist and structuralist views*. M.E. Sharpe Inc., New York, 1979.
- RUBERY, Jill. "Structured labour markets, worker organization and low pay". *Cambridge Journal of Economics*, vol.2, 1978.
- SABÓIA, João. "Política salarial e distribuição de renda: 25 anos de desencontro". in: CAMARGO, José Márcio & GIANBIAGI, Fábio (orgs.). *Distribuição de renda no Brasil*. Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1991.
- SADER, Eder. *Quando novos personagens entraram em cena: experiências, falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo (1970-80)*. Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1988.
- SALM, Claudio L. (coord.) *Alterações em curso nas relações de trabalho*. NEPP/UNICAMP, Campinas, Relatório final de pesquisa, vol. II, 1985.
- SILVA, Roque Aparecido. "Comissões de fábrica e autonomia dos trabalhadores". in: FLEURY, Maria Tereza Leme & FISCHER, Rosa Maria (coords.). *Processo e relações do trabalho no Brasil*. Editora Atlas, São Paulo, 1985.

- SIMÕES, Carlos. *A lei do arrocho: trabalho, previdência e sindicatos no regime militar - 1964/1984*. Vozes, Petrópolis, 1983.
- SINGER, Paul. "Os salários no decreto-lei n.2283". *Folha de São Paulo*. 04 de março de 1986.
- SINGER, Paul. "O repeteco". *Folha de São Paulo*. 19 de junho de 1987.
- SOUZA, Amaury Guimarães. *Os efeitos da nova política salarial na negociação coletiva*. Nobel/MTb, São Paulo, 1983.
- SOUZA, Francisco Araújo Salles. *Relações do trabalho no Brasil: um enfoque didático*. IBRART/DIT, São Paulo, série pesquisa n.05, 1985.
- SOUZA, Paulo Renato C. *A determinação dos salários e do emprego em economias atrasadas*. UNICAMP, Campinas, Tese de doutoramento, 1980, mimeo.
- SOUZA, Paulo Renato C. "As desigualdades de salários no mercado de trabalho urbano do Brasil". in: *Emprego, salários e pobreza*. Hucitec, São Paulo, 1980.
- SOUZA, Paulo Renato C. "Salário e mão-de-obra excedente". in: *Emprego, salários e pobreza*. Hucitec, São Paulo, 1980.
- SOUZA, Paulo Renato C. "Salários: uma possível alternativa de compromisso". *Revista de Economia Política*. Brasiliense, São Paulo, vol. 4(2), abril-junho/1984.

- STONE, Katherine. "The origins of job structures in the steel industry". in: EDWARDS, R. & REICH, M. & GORDON, D. (orgs.). *Labor market segmentation*. D.C. Heath and Company, Massachussets, 1975.
- TAVARES, Maria da Conceição. "Problemas de industrializacion avanzada en capitalismos tardios y perifericos". *Economia de America Latina*. México, vol. 6, 1981.
- TAVARES, Maria da Conceição & SOUZA, Paulo Renato Costa. "Emprego e salários na indústria - o caso brasileiro". *Revista de Economia Política*. Brasiliense, São Paulo, vol. 1(1), jan-mar/1981.
- TEIXEIRA, M.L. "Belluzzo critica o cálculo". *Gazeta Mercantil*. 17 de fevereiro de 1989.
- TOLEDO, J.E.C. "As perdas salariais com a otênização". *Folha de São Paulo*. 15 de fevereiro de 1989.
- TUMA, Fábria M.M. *A política salarial do período 1979-1982: uma análise de seus efeitos redistributivos*. UNICAMP, Campinas, Dissertação de Mestrado, 1987, mimeo.
- TUMA, Fábria. "Plano Verão rebaixa a média salarial". *Folha de São Paulo*. 22 de fevereiro de 1989.
- TURCHI, Lenita M. & SILVA, Roque A. "Negociações coletivas no Brasil: tendências e perspectivas para a próxima década". in: *Para a década de 90: prioridades e perspectivas de políticas públicas*. IPEA/IPLAN, Brasília, 1987.

- . ZDCKUN, Maria Helena G. P. "Fontes de variação da massa salarial: um exercício para o período 80-92". in: CHAHAD, José P. Z. *O mercado de trabalho no Brasil: aspectos teóricos e evidências empíricas*. IPE/USP, São Paulo, 1986.
- . ZYLBERSTAJN, Hélio & CASTRO, Manoel Cabral. "Uma proposta de metodologia para o encaminhamento das negociações coletivas". in: SEDLACEK, G. L. & BARROS, R. P. (eds.) *Mercado de trabalho e distribuição de renda: uma coletânea*. IPEA/INPES, Rio de Janeiro, 1989.

ANEXO 1

Tabela 1
Reivindicações salariais
Metalúrgicos do município de São Paulo - 1978/89

Reivindicação	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
índice de reajuste	N	N	A	P	P	N	P	A	N	N	N	N
reajuste anual												
reajuste semestral												
reajuste trimestral	N	N	N	N	N		N	N				
reajuste mensal						N					N	P
reajuste semanal												
índice de produtividade				P	P		P	P	P	P	P	P
nível salarial	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
salário profissional					N	N	P	P	P	P	P	P
salário substituto	P	P	P	P	P	P	L	P	P	P	P	P
compensações salariais	X	X	X	P	N	N	L	N	X	N	X	X
salário admissão				A	A	B	L	A	A	A	A	A
salário promoção	N		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
salário aprendiz					X	P	P	P	P	P	P	P
pagamento de salário					A	A	L	P	P	P	P	P
multa atraso pagamento salário	N	N			P	P	L	P	P	P	A	P
salário após experiência							N	N	N	N	N	N
equiparações salariais		A							N	N	N	N
antecipação de reajuste	X						X	X			X	
reajuste emergencial												X
concessão reajustes espontâneos											N	N
reajuste admitidos após data-base	X	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
participação lucros das empresas												N

Fonte: listas de reivindicações e acordos coletivos - 1978/89

Tabela 2

Adicionais e gratificações

Metalúrgicos do Município de São Paulo - 1978/89

Reivindicação	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
adicional por horas extras	N	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
gratificação férias		N	N	N	N	N	N	N	N	N	P	P
adic. insalubridade/periculosidade			N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
adicional desconforto				N	N	N	N	N	N	N	N	N
adicional de turno			N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
adicional tempo de serviço	N	N				N	N	N	N	N	N	N
adicional noturno						N	N	N	N	N	N	N
abono aposentadoria	N	N			X	P	P	P	P	P	P	P
indenização especial						X	X	X	X	X		
adicional transferência							N	N	N	N	N	N
diárias								N	N	N	N	N
abono anual								N	N	N	N	N
abono de emergência						X						
ind. dispensa trim. ant. data-base							N	N	N	N	N	N
adicional para gestante												
décimo-quarto salário												
adicional de risco												

Fonte: Faltas de reivindicações e acordos coletivos - 1978/89

Tabela 3
Outros benefícios
Metalúrgicos do município de São Paulo - 1978/89

Reivindicacao	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
auxilio funeral					X	P	L	A	R	N	P	A
licenca casamento					X	P	L	P	P	P	P	P
indenizacao por morte						N	A	P	P	P	P	P
indenizacao invalidez permanente						N	A	P	N	N	P	P
auxilio servico militar							N	N	N	N		
descanso remunerado								N	N	N	N	N
licenca para mulheres adotantes										N	P	P
licenca paternidade											X	X

Fonte: listas de reivindicações e acordos coletivos - 1978/89

Tabela A

Política de bem estar da empresa

Históricos do município de São Paulo - 1978/89

Reivindicação	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
convênio benefício previdenciário	N	N	N	P	P	P	P	P	P	P	P	P
assistência médica e odontológica		N		N	N	N	N	N	P	P	P	P
auxílio creche e/ou escola		A	X	N	N	N	N	N	N	P	P	P
subsídio transporte				X	N	N	L	N	N	N	N	N
subsídio alimentação	A	N		X	N	N	L	N	N	N	N	N
complementação 13 salário	N		A	A	P	P	P	P	P	P	P	P
pagamento auxílio natalidade		A					P	P	P	P	P	P
fazer							N	P	P	P	P	P
recebimento FIS							A	A	A	A	P	P
auxílio escolar							N	N	N	N	N	N
cooperativa de consumo							N	N	N	N		
complementação salário família								N	N	N	N	N
auxílio farmacêutico									N	N	N	N
complementação aposentadoria	N	N								N	N	N
pecúlio para construção moradia										N		
seguro de vida										N	N	N
fornecimento de cesta básica											N	N

Fonte: Listas de reivindicações e acordos coletivos - 1978/89

Tabela 5

Situação funcional

Metalúrgicos do município de São Paulo - 1978/89

Reivindicação	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
estabilidade geral		N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
estabilidade gestante	A	P	P	P	P	P	L	P	P	P	P	P
estabilidade trab. serviço militar	A	P	A	P	P	P	L	P	P	P	P	P
estabilidade trab. acidentado	N	A	A	P	A	A	L	A	A	A	P	P
estabilidade pre-aposentado					N	P	P	P	P	P	P	P
estat. afastado doença/acid. trab.			P	P	P	P	L	P	P	P	P	P
estabilidade reclamante justiça	N	N						N	N	N		
estabilidade retorno das férias						N	N	N	N	N	N	N
estabilidade paternidade												
garantias no encerramento da firma					N	N	N	N	N	N	N	N
envelope de pagamento	A	A	A	A	A	A	L	A	A	A	A	A
prazo/condições rescisão cont. trab.				X	A	A	N	N	P	P	P	
formulário para previdência					P	P	L	P	P	P	P	P
contrato de experiência				N	N	P	L	P	P	P	P	P
aviso prévio			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
proibição mão-de-obra temporária		N	N	N	A	N	L	N	P	P	P	P
multa dispensa (FGTS-base cálculo)	N			N	N	N	N	N	N	N	X	X
extrato FGTS				P	A	P	L	P	P	P	P	P
autorização (gar. emp./disc. sind.)					N	N	N	N	N	N	N	N
critério de recrutamento	N		P	X	N	N	L	N	P	P	P	P
carta aviso de dispensa	A	A	A	X	A	A	L	A	A	A	A	A
teste de admissão					X	P	L	P	P	P	P	P
critério de promoção					X	A	X	A	A	A	A	A
férias	N		N	N	P	P	L	P	P	P	P	P
trabalho de aprendiz					N	P	P	P	P	P	P	P
garantias rescisão contrato trab.					P	P	L	P	P	P	P	N
rescissão aposentados						N	N	N	N	N		
exames médicos		N				N	N	N	N	N	N	N
dupla função							N	N	N	N	N	N
trabalho deficiente físico			N	N				N	N	N	N	N
carta de referência								P	P	P	P	P
proporcionalidade etária								X	N	N	N	N
rescissão empregados demitidos				N							N	N
registro de função na CUPS												
critério de dispensa												

Fonte: Autas de reivindicações e acordos coletivos - 1978/89

Tabela 6
Condições de trabalho
Metalúrgicos do município de São Paulo - 1976/89

Reivindicação	1976	1977	1978	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
redução jornada de trabalho				N	N	N	N	P	P	P	P	N
falta/horário trab. estudante	A	A	A	A	A	A	L	A	A	A	A	A
fornecimento de uniforme	N	A	X	A	A	A	L	A	A	A	A	A
contr. insalubridade/periculosidade			N	N	N	N	N	N	P	P	F	F
intervalo fadiga				N	N	N	N	N	N	N		
equipamentos de segurança	X		A		X	X			X		A	A
ausências justificadas					X	P	L	P	P	P	P	P
profis. medicina segurança trabalho					X	A	L	P	P	P	P	P
prevenção acidente						A	A	A	A	A	A	P
horário de vigia						N	N					
compensação horas						P	P	P	P	P	P	P
escalas de revezamento			N	N	N	P	P	P	P	P	P	P
controle de higiene						X	L	P	P	P	P	P
abolicao de revista							N	N	N	N	N	N
abolic. cartão ponto hora refeição							X	A	A	A	P	P
form. ferramentas e inst. precisão								A	A	A	A	A
trabalho gestante												
horário de trabalho												
direito recusa trab. risco grave												
abolicao de chapinhas												

Fonte: Fautas de reivindicações e acordos coletivos - 1976/89

Tabela 7
 Poder sindical
 Metalurgicos do municipio de Sao Paulo - 1978/89

Reivindicacao	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
form. sind. plano cargos salarios			N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
homologacao sind. resc. contr.trab.	N			N	N	N	N	N	N	N	N	N
dispensa cursos atividades sindic.				N	N	N	N	P	P	P	P	P
comissao de fabrica			N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
delegado sindical						N	N	N	N	N	N	N
quadro avisos sindicato	P		P	P	P	P	L	P	P	P	P	P
acesso representante sindical		N	N	N	N	P	P	P	P	P	P	P
comunicacao acidente trabalho				P	P	P	L	P	P	P	P	P
CIPA			P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
relacao mensal admitidos/demitidos					N	N	N	N	P	P	P	P
recolhin. contribuicao assistencial	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
multa descumprimento acordo	P	P	P	P	A	A	A	A	P	P	P	P
reconhecimento assis. medica sind.	N	P	P	P	P	P	L	P	P	P	P	P
recibo mensalidade sindical					X	A	L	A	A	A	A	A
comissao paritaria saude	N	P	P	P	P	P	L	P	P	P	P	P
fornecimento RAIS sindicato						X	X	P	P	P	P	P
estimulo aoao sindical							P	P	P	P	P	P
desconto dias parados	X							X				
unificacao da data-base		N							N	N	N	N
reducoes previstas									N	N		
multa atraso recolh. contr. assist.					P	P	P	P	P	P	P	P
estab. comissao acomp. negociacoes		N			N	N	N	N	N			
estab. comis. fabr. e/ou del. sind.	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N
estab. cipeiros e/ou candidatos	N		N	N	P	P	P	P	P	P	P	P
comissao paritaria (art. 61 CLT)												
comissao sindical de base												

Fonte: listas de reivindicaes e acordos coletivos - 1978/89

Tabela 2

Critérios para reajuste salarial

Metalúrgicos do município de São Paulo - 1976/89

ano	critérios		
	oficial	reivindicado	acordado
1976	anual 40% de reajuste	trimestral - ICV/DIEESE 70% de reajuste	anual 40% + 15% até 3 SM; ou 11% de 3 a 6 SM; ou 7% de 6 a 10 SM antec. 16% em 05/79
1977	semestral até 3 SM, 110% INPC; 3 a 10 SM, 100% INPC > 10 SM, 80% INPC	trimestral - ICV/DIEESE 30% de reajuste	semestral - INPC 50% até 2,32 SM; 57% de 2,32 a 3,57 SM; 56% de 3,57 a 5,41 SM; 54% de 5,41 a 9,28 SM 52%, acima de 9,28 SM
1978	semestral até 3 SM, 110% INPC; de 3 a 10 SM, 100% INPC; > 10 SM, 80% INPC	trimestral - INPC regras lei 6760/79 complementação 20%	reajuste INPC critérios da lei 6760/79
1981	semestral até 3 SM, 110% INPC; de 3 a 10 SM, 100% INPC; de 10 a 15 SM, 80% INPC; 15 a 20 SM, 50% INPC; > 20 SM, negoc	trimestral - INPC 110% INPC até 3SM; 130%, 100% complementação 15%	reajuste INPC critérios da lei 6886/80
1982	semestral até 3 SM, 110% INPC; de 3 a 10 SM, 100% INPC; de 10 a 15 SM, 80% INPC; 15 a 20 SM, 50% INPC; > 20 SM, negoc	trimestral - ICV/DIEESE 110% INPC até 3SM; 130%, 100%	aplicação da lei 6886/80
1983	semestral até 3 SM, 100% INPC; de 3 a 7 SM, 80% INPC; de 7 a 15 SM, 60% INPC 15 a 20 SM, 50% INPC; > 20 SM, negoc	mensal - ICV/DIEESE ICV/DIEESE de 11/82 a 10/83	aplicação da DL 2065/83
1984	semestral até 3 SM, 100% INPC > 3 SM, 80% INPC	trimestral - ICV/DIEESE INPC integral	semestral 100% INPC até 15 SM; > 15 SM, 80% INPC antec. 20% INPC trimestral em 02/85 e 03/85
1985	semestral até 3 SM, 100% INPC > 3 SM, 80% INPC	trimestral - INPC INPC integral	semestral INPC integral antec. 60% INPC trimestral em 02/86 e 03/86
1986	gatilho 60% IPC data-base; 40% negociação	gatilho IPC/15% infl. integral 11/85 a 10/86	gatilho IPC/20% IPC de 03/86 a 10/86
1987	URP mensal IPC menos antecipações URP	mensal - ICV/DIEESE ICV/DIEESE de 11/86 a 10/87	IPC de 11/86 a 10/87 menos gatilhos e URP
1988	URP mensal IPC menos antecipações URP	URP + repos. perdas trimestre ICV/DIEESE de 11/87 a 10/88	IPC de 11/87 a 10/88 antec. 75% diferença entre IPC e URP quando for = ou 10%
1989	mensal/trimestral até 270 BTN, 100% IPC 270 a 1054 BTN, IPC/5% > 1054 BTN, livre negociação	mensal - ICV/DIEESE ICV/DIEESE de 11/88 a 10/89	IPC de 11/88 a 10/88 reaj. enere. 8% IPC mensal até 3SM; 130SM, 90% com difer. zerada no trimestre

Fonte: Planos de reivindicações e acordos coletivos - 1976/89

Leis salariais - 1978/87

Tabela 9

Resultados de Acordos de Aditamento

Metalurgicos do Municipio de São Paulo - 1988/89

Ano	Antecipações salariais conquistadas				
	Fevereiro	maio	junho	julho	agosto
1988	10% sobre URP	5,65% + URP para salários até 20,39 SM em 30/abril	4% + URP para salários até 20,39 SM em 30/abril	- * -	- * -
1989	- * -	40% sobre salário de janeiro/89 menos reajustes das NFs 32, 37 e 48	- * -	55% sobre salário de 01/maio	6,45% sobre salário de 31/julho

Fonte: Acordos de Aditamento - 1988/89

Tabela 10
 Índices de produtividade
 Metalúrgicos do município de São Paulo - 1978/89

Ano	Índices	
	reivindicado	acordado
1978	- x -	- x -
1979	- x -	5,7% ate W=6864,00 3,2% para W=6864,00
1980	- x -	8,8% ate 3 SM 4,1% de 3 a 10 SM 3,6% acima de 10 SM
1981	incluída na consolidação de 15%	5,2% ate 3 SM 3,6% de 3 a 6 SM 2,4% de 6 a 10 SM
1982	15%	4% ate 10 SM
1983	- x -	- x -
1984	20%	4% ate 10 SM
1985	20%	12% ate 15 SM
1986	20%	3%
1987	15%	4%
1988	15%	6%
1989	30%	2,5%

Fonte: Pautas de reivindicações e acordos coletivos

10-11

Fundo salarial

metalúrgicos do município de São Paulo - 1978/89

ano	reivindicado(1)			acordado(2)			(2)/(1)
	valor (R)	em SM(N)	SM/DIEESE(N)	valor (R)	em SM(N)	SM/DIEESE(N)	
1978	4688,00	3,00	- * -	2520,00	1,62	- * -	0,54
1979	7200,00	2,45	- * -	4200,00	1,42	- * -	0,50
1980	13950,00	2,41	0,60	8232,00	1,42	0,36	0,59
1981	31525,00	2,64	0,65	17520,00	1,47	0,47	0,51
1982	56703,00	2,49	0,87	38040,00	1,61	0,56	0,65
1983	172000,00	3,01	0,72	75000,00(1)	1,31	0,31	0,44
				75100,00(2)	1,34	0,39	0,55
				105000,00(3)	1,81	0,44	0,61
1984	476400,00	2,26	0,67	210640,00(1)	1,31	0,31	0,46
				277440,00(2)	1,67	0,37	0,58
				306240,00(3)	1,84	0,43	0,64
1985	243516,00	1,86	1,01	84000(1)	1,46	0,34	0,34
				114000(4)	1,90	0,47	0,47
				126000(5)	2,10	0,52	0,52
1986	3530,00	1,39	0,89	1320,00(1)	1,64	0,33	0,37
				1690,00(4)	2,24	0,45	0,51
				2016,00(5)	2,51	0,51	0,57
1987	11000,00	3,67	0,46	5920,00(1)	1,76	0,25	0,43
				7240,00(4)	2,42	0,32	0,46
				8160,00(5)	2,72	0,36	0,74
1988	77400,00	2,51	0,35	66000,00(6)	2,14	0,30	0,65
				73920,00(5)	2,40	0,34	0,56
1989 mai(8)	- * -	- * -	- * -	140,00(6)	- * -	- * -	- * -
				164,40(5)	- * -	- * -	- * -
jul(8)	- * -	- * -	- * -	228,00(6)	- * -	- * -	- * -
				254,00(5)	- * -	- * -	- * -
nov	1100,00	1,97	0,33	1029,60(6)	1,25	0,31	0,94
				1214,40(5)	2,18	0,37	1,10

Fonte: Planas de reivindicações e acordos coletivos - 1978/89

Obs: (1) De 1979 a 1983, em cruzeiros; de 1984 a 1988, em cruzeiros; e em cruzeiros novos em 1989

(N) Correspondente ao valor vigente no mês de novembro de cada ano.

(1) empresas com até 50 empregados

(2) empresas de 50 a 2500 empregados

(3) empresas com mais de 2500 empregados

(4) empresas de 50 a 700 empregados

(5) empresas com mais de 700 empregados

(6) empresas com até 700 empregados

(8) correções acumuladas nos acordos de ajustamento

Tabela 12
Reivindicações salariais
Funcionários do município de São Paulo - 1978/89

Reivindicação	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
índice de reajuste	N	P	P	Z	P	P	N	P	N	N	N	N
reajuste anual	A											
reajuste semestral												
reajuste (trimestral)		N	N		N	N	N	N				
reajuste mensal									N	N	N	
reajuste semanal												N
índice de produtividade	N	P	P	Z	P	N	N	P	P	N	N	P
ajuste salarial	P	P	P	Z	P	P	P	P	P	P	P	P
salário profissional								N	N	N	N	N
salário substituto	P	N	P	Z	P	P	P	P	P	P	P	P
convenções salariais	X	X	X	Z	X	A	X	X	X	X	X	X
salário admissão	A	P	P	Z	A	A	P	P	A	A	P	P
salário promoção	N	P	P	Z	P	N	P	P	P	P	P	P
salário aprendiz						N	N	P	P	P	P	A
pagamento de salário						X	P	P	P	P	P	P
multa atraso pagamento salário						P	P	P	P	P	P	A
salário após experiência	X	X	X	Z	X	X	X	X	X	X	X	X
equiparações salariais					N						X	N
atenuação de reajuste	N						X	X			X	X
reajuste emergencial												
concessão reajustes espontâneos												
reajuste admitidos após data-base	P	X	X	Z	P	P	P	P	P	P	P	P
participação lucros das empresas									P		N	N

Fonte: Planos de reivindicações e acordos coletivos - 1978/89

Tabela 13

Adicionais e gratificações

Quadrante do município de São Paulo - 1978/89

Reivindicações	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
adicional por horas extras	N	P	P	Z	P	P	P	P	P	P	P	P
gratificação férias	N	N			N	N	N	N	N	N	N	N
adic. insalubridade/periculosidade			N		N	N	N	N	N	N	N	N
adicional despendimento												
adicional de turno			N			N	N	N	N	N	N	N
adicional tempo de serviço		N			N		N				N	N
adicional acurcio						N	N			N	N	P
adota aposentadoria						N	N	N	N	N	N	N
indenização especial												
adicional transferência							N	N	N	N	N	N
diárias												
abono anual												
abono de emergência												
ind. dispensa trim. ant. data-base												
adicional para gestante						N						
decimo-quarto salário												N
adicional de risco												N

Fonte: Pautas de reivindicações e acordos coletivos - 1978/89

Tabela 14

Outras benefícios

Quinze do município de São Paulo - 1978/89

Reivindicar	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
auxílio funeral												A
licença maternidade												N
indenização por morte												
indenização invalidez permanente												
auxílio serviço militar												
despesas remunerada										N	N	
licença para mulheres adotantes												A
licença paternidade							N	N	N	P	P	

Fonte: Planos de reivindicações e acordos coletivos - 1978/89

Tabela 13

Política de bem estar da empresa

Serviços do município de São Paulo - 1976/89

Reivindicações	1976	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
completa, benefício previdenciário		N	F	Z	F	P	P	P	P	P	P	F
assistência médica e odontológica						N	P	P	P	P	P	P
manutenção e/ou criação creche					N	N	F	P	P	F	P	F
subsídio transporte	N	N			N	N	N	N	N	N	N	N
subsídio alimentação					N	N	P	P	N	N	N	N
complementação 10 salário			P	Z	P	P	P	P	F	P	F	P
pagamento auxílio natalidade												
lazer												
recebimento PIS									X	X	A	A
auxílio escolar											N	F
cooperativa de consumo												
complementação salário família												
auxílio farmacêutico											N	N
complementação aposentadoria												
pequeno para construção moradia												
seguro de vida							N					
fornecimento de cesta básica											N	

Fonte: Pautas de reivindicações e acordos coletivos - 1978/89

Tabela 16
 Situação funcional
 Quilômetros do município de São Paulo - 1976/86

Reivindicações	1976	1979	1984	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
estabilidade geral		N	N		N	N	N	N	N	X	N	N
estabilidade gestante	A	P	P	Z	P	P	P	P	P	P	P	P
estabilidade trav. serviço militar	X	A	P	Z	A	P	P	P	P	P	P	A
estabilidade trab. acidentado		P	P	Z	P	P	P	P	P	P	P	P
estabilidade pre-aposentado						P	P	P	N	P	P	P
estab. afastado doença/acid. trab.			P	Z	P	P	P	P	A	A	A	A
estabilidade reclame/justiça						N	N	N	N	N	N	N
estabilidade retorno das férias					Y	N	N	N	N	P	P	P
estabilidade paternidade							N					N
garantias no encerramento da firma							N	N	N	N	N	N
envio de pagamento	A	A	A	Z	A	A	A	A	A	A	A	A
prazo/condições rescisão cont.trab.					P	P	A	A	P	P	P	P
formulário para previdência						X	P	P	A	A	A	P
contrato de experiência						P	P	P	P	P	P	N
aviso prévio			N	Z	P	P	P	P	P	P	P	P
proibição mac-de-obra temporária			N		N	P	P	P	P	P	P	N
multa dispense (FGTS-base calculo)												
aviso FGTS												
automação (gar. emp./disc. ind.)								N	N	N	N	N
critério de recrutamento			N			N	X					P
carta aviso de dispense	A	A	N		A	A	A	A	A	A	A	A
teste de admissão						A	A	A	A	A	P	P
critério de promoção											P	A
férias			X	Z		P	P	P	P	P	P	P
trabalho de aprendiz							N	N	N	P	N	P
garantias rescisão contrato trab.				Z	P	P	P	P	P	P	P	P
reconhecimento aposentados												
anexo médicos	N	N			N	N	P	P	P	P	P	P
dupla função												
trabalho deficiente físico				Z		P						A
carta de referência												
proporcionalidade etária												
reconhecimento empregados demitidos												
registro de função na CTPS			N		N	P	P	P	P	P	P	P
critério de dispense			P	Z								

Fonte: Planos de reivindicações e acordos coletivos - 1976/86

Tabela 17

Condições de trabalho

Quinze do município de São Paulo - 1976/89

Reivindicações	1976	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
redução jornada de trabalho					N	N	N	F	P	P	N	N
falta/horário trab. estudante	A	A	A	Z	A	A	A	A	A	A	A	A
fornecimento de uniformes	A	A			A	A	A	A	A	A	A	A
contr. insalubridade/periculosidade			N	Z	P	N	P	P	P	P	P	P
intervalo fadiga/lanche							N	N				
equipamentos de segurança	A	A	A	Z	A	A	A	A	A	A	A	A
ausências justificadas						P	P	P	P	P	P	P
profis. medicina segurança trabalho					N		P	A	A	A	A	P
prevenção acidentes												
horário de vigia												
compensação horas			X	Z	X	X						
escalas/turnos de revezamento			N			N	N	N	N	N	N	N
controle de biótipo												
abolicao de revista												
abolio. cartão ponto hora, refeição			X	Z	X	A	A	A	A	A	A	A
forn. ferramentas e instr. precisas												
trabalho gestante						N	P	P	P	P	P	P
horário de trabalho						N	N	N	P	N	N	N
direito recusa trab. risco grave												P
abolicao de chapéus												

Fonte: Pautas de reivindicações e acordos coletivos - 1976/89

Tabela 13

Fórum sindical

Tópicos de discussão no São Paulo - 1976/77

Intervenientes	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
form. sind. plano diretor unificado														
homologação sind. resol. contr. trab.														
disponibil. cursos atividades sindic.	N	N												
congresso de fábrica														
delega. sindical														
quarta divisão sindical														
acesso representante sindical														
comunicação acidente trabalho														
CIPA														
relatório mensal atividades/sindicatos														
recolha contribuições assistenciais														
alta desemprego acordo														
reconhecimento resol. resol. sind.														
cartão sindicalização sindical														
congresso paritarial saúde														
fornecimento RARIS sindicato														
estímulo ação sindical														
desconto dias parados														
unificação da data-base														
redução de provisões														
multa atraso recolh. contr. assist.														
estat. comissão acord. negociações														
estat. contr. form. sind. del. sind.														
estat. controle ação sindical														
congresso paritarial (art. 61 CLT)														
congresso sindical de base														

Fonte: Fórum de Representantes e Dirigentes Sindicais - 1976/77

Tabela 12
Critérios para reajuste salarial
Funcionários do município de São Paulo - 1978/85

ano	critérios		
	oficial	reivindicado	acordado
1978	anual 43% de reajuste	anual 65% de reajuste	anual 43% de reajuste até limite de 30 SM
1979	semestral até 3 SM, 110% INPC 3 a 10 SM, 100% INPC > 10 SM, 80% INPC	trimestral - INPC INPC integral + aumento real	semestral - INPC 50% até 2,39 SM; 57% de 2,39 a 3,92 SM; 54% de 3,92 a 5,46 SM; 55% de 5,46 a 7,74 SM; índice legal acima de 7,74 SM
1980	semestral até 3 SM, 110% INPC; de 3 a 10 SM, 100% INPC; > 10 SM, 80% INPC	trimestral - INPC regras lei 6768/79	semestral - INPC critérios da lei 6768/79
1981	semestral até 3 SM, 110% INPC; de 3 a 10 SM, 100% INPC; de 10 a 15 SM, 80% INPC; 15 a 20 SM, 50% INPC; > 20 SM, negoc	(**)	reajuste INPC=40,9% critérios da lei 6866/80
1982	semestral até 3 SM, 110% INPC; de 3 a 10 SM, 100% INPC; de 10 a 15 SM, 80% INPC; 15 a 20 SM, 50% INPC; > 20 SM, negoc	trimestral - INPC reaj. seg. faixas lei 6866/80	aplicação da lei 6866/80
1983	semestral até 3 SM, 100% INPC; de 3 a 7 SM, 80% INPC; de 7 a 15 SM, 60% INPC 15 a 20 SM, 50% INPC; > 20 SM, negoc	trimestral - INPC INPC segundo lei 6866/80	aplicação do ML 2045/83
1984	semestral até 3 SM, 100% INPC > 3 SM, 80% INPC	trimestral - INPC 110% INPC até 3 SM; > 3 SM, INPC	semestral 100% INPC até 10 SM; > 10 SM, 80% INPC anter. 17%, se INPC > 146%, em 02/85 e 03/85
1985	semestral até 3 SM, 100% INPC > 3 SM, 80% INPC	trimestral - INPC INPC integral repos. perdas pelo ICV/DIEESE	semestral INPC Integral + 1% de reposição anter. 60% INPC trimestral em 02/86 e 03/86
1986	gatilho 60% IPC data-base; 40% negociação	reaj. pelo ICV/DIEESE anual esc. movel mensal pelo ICV/DIEESE	IPC de 03/86 a 10/86
1987	URP mensal IPC menos anteriores URP	mensal - ICV/DIEESE reaj. 84,45% + anter. URP + pag. res	93,31% = IPC de 06/87 + IPC de 07/87 a 10/87 + anter. resíduo inflacionário
1988	URP mensal IPC menos anteriores URP	escala movel pelo ICV/DIEESE diferença entre URP e ICV/DIEESE + URP de 11/88 + aumento real de 15%	IPC de 11/87 a 10/88 anter. 75% diferença entre IPC e URP quando for = ou > 10%
1989	mensal/trimestral até 270 BTN, 100% IPC 270 a 1051 BTN, IPC/50 11551 BTN, livre negociação	ICV/DIEESE de 11/88 a 10/89 difer. entre IPC e ICV/DIEESE no período 11/85 a 10/89 (-33,7%) pag. semanal pela SIM fiscal	IPC de 11/88 a 10/89 IPC mensal até 3SM; 13SM, 90% com difer. zerada no trimestre

Fonte: Pautas de reivindicações e acordos coletivos - 1978/89

Leis salariais - 1978/85

Obs: 1981 Pauta de reivindicações não disponível

Ponto: 26

Índices de produtividade

Quartais do município de São Paulo - 1978/85

ano	índices	
	reivindicada	concedida
1978	- x -	- x -
1979	- x -	em torno de 3,5%, 3,2%, 2,1% e 1,8% segundo faixas de resp. salarial
1980	15%	5% até 3 Sm; 6% de 3 a 6 Sm; 4% de 6 a 10 Sm; 2% de 10 a 15 Sm
1981	(**)	5% até 3 Sm; 4% de 3 a 6 Sm; 2% de 6 a 10 Sm
1982	15%	4% para salário até 10 Sm
1983	7,5%	- x -
1984	26%	- x -
1985	24%	5% até 20 Sm;) 20 Sm, quanto fica em 5%
1986	12%	5%
1987	8,43%	- x -
1988	16%	6%
1989	30%	10,7%

Fonte: Faixas de reivindicações e acordos coletivos - 1978/85

Observação: (**) Faixa de reivindicações não disponível

Tabela 21

Piso salarial

Quilômetros do município de São Paulo - 1978/89

ano	reivindicado(1)			acordado(2)			(2)/(1)
	valor(1) em SM(M)	SM/DIEESE(M)		valor(2) em SM(M)	SM/DIEESE(M)		
1976	3000,00	1,92	- * -	1920,00	1,23	- * -	2,64
1979	16800,00	3,45	- * -	4164,00	1,40	- * -	6,35
1980	13600,00	2,25	0,56	8400,00	1,45	0,36	3,65
1981	**	**	**	19200,00	1,66	0,53	**
1982	60000,00	2,55	0,69	41520,00	1,76	0,61	0,69
1983	172000,00	3,61	0,72	61242,00	1,67	0,26	0,31
1984	400000,00	2,45	0,57	298320,00	1,79	0,42	0,73
1985	1800000,00	5,45	0,74	1072000,00	1,79	0,44	0,66
1986	3975,69	4,94	1,09	1800,00	2,24	0,45	0,45
1987	22749,72	7,51	1,00	7686,00	2,56	0,34	0,34
1988	219257,48	7,14	1,00	68000,00	2,21	0,31	0,31
1989	3323,01	5,94	1,00	1107,30	1,99	0,33	0,33

Fonte: Faltas de reivindicações e acordos coletivos - 1978/89

Obs: (1) De 1977 a 1985, valores em cruzados; de 1986 a 1988, em cruzados, em 1989, em cruzados novos

(2) Correspondente ao valor vigente no mês de novembro de cada ano

** Faltas de reivindicações não disponíveis

Tabla 21

Administración pública

Servicio de Municipal de San Paulo - 1973/74

Reivindicación:	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
Índice de reajuste	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
reajuste anual	1											
reajuste semestral		1	1	1	1	1	1	1				
reajuste trimestral												
reajuste mensual									1	1	1	1
reajuste bimestral												
Índice de productividad		1	1	1	1		1	1	1	1	1	1
salario salarial	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
salario profesional												
salario sustituto							1	1	1	1	1	1
complementos salariales	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
salario adicional	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1
salario promedio							1	1	1	1	1	1
salario aprendiz								1	1	1	1	1
pagamento de salario								1	1	1	1	1
salto atraso pagamento salario							1	1	1	1	1	1
salario após experiência												
escalamento salarial												
antecedenente de reajuste							1	1			1	
reajuste excepcional												
complementos reajustes esportivos												
reajuste adicional após data-base	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
reajuste adicional após data-base												

Fonte: Alameda, Oliveira - 1978/79

Índice II

Benefícios e gratificações

Benefícios de funcionários de São Paulo - 1970/79

Beneficiários	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981
adicionais por horas extras							2	2	2	2	2	2
gratificação férias												
adic. produtividade/performance												
adicional de transporte												
adicional de turno												
adicional tempo de serviço												
adicional estresse												
abono representativa							2	2	2	2	2	2
indenização especial												
adicional transferência												
diárias												
abono anual												
abono de emergência												
aux. doença tram. ant. data-base												
adicional para gestante												
decimo-quarto salário												
adicional de risco												

Fonte: Anuário estatístico - 1978/79

Tabela 2A

Outros benefícios

Exercício de concessão de São Paulo - 1970/87

Beneficiários:	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982
auxílio funeral							2	1	2	2	2	2
licença casamento							2	2	2	2	2	2
indenização por morte												
indenização invalidez permanente												
auxílio serviço militar												
licença maternidade												
licença para mulheres lactantes												
licença paternidade												

Fonte: Anuário estatístico - 1978/83

Tabela 25

Utilização de recursos de pessoal

Processo de municipalização de São Paulo - 1978/89

Beneficiários	1976	1978	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
contagem, benefícios previdenciários												
transferencia médica e odontológica							1	2	2	2	2	2
transferencia de/d. trânsito de/d.							2	2	2	2		2
subsídio transporte												
subsídio alimentacao												
complementares 13 salario								2	2	2	2	2
pagamento auxilio natalidade							2	2	2	2	2	2
lazer												
processamento PIS							2	2	2	2	2	2
auxilio escolar												
cooperativa de consumo												2
complementacao salario familiar												
auxilio farmaceutico												
complementacao aposentadoria												
auxilio para constituicao moradia												
seguro de vida												
fornecimento de cesta basica												

Fonte: Acordos coletivos - 1978/89

*REF ID: A68160 DE 501 84-16 - 1898/23

1044 AUGUST 1966

folha 27

condições de trabalho

Texteis do Município de São Paulo - 1978/89

Beneficiários	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
redução jornada de trabalho									2	2				
faltatário (trab. estudante)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
forneamento de uniformes		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
compr. creche/brinquedo/parquinho/parquinho									2	2	2	2	2	2
intervalo fadiga/lanche														
despesas de segurança						2	2	2	2	2	2	2	2	2
despesas justificadas						2	2	2	2	2	2	2	2	2
ordem. medicina segurança trabalho									2	2	2	2	2	2
previdência econômica														
horário de vigia														
comensação horas						2	2	2	2	2	2	2	2	2
escritório/turnos de revezamento									2	2	2			
controle de higiene								2	2	2	2	2	2	2
critérios para revista									2	2	2	2	2	2
aboliz. cartão ponto hora refeição						2	2	2	2	2	2	2	2	2
form. ferramentas e inst. precisão									2	2	2	2	2	2
trabalho restante														
horário de trabalho														
direito férias trab. tempo grave														
abolizac de diárias									2	2	2	2	2	2

Fonte: Acervo colativo - 1978/89

Tabela PG
 Poder sindical
 Tensões do município de São Paulo - 1978/89

Eventos/Atos	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
form. sind. plano cargos salários												
homologação sind. resc. contr. trab.												
dispensa curtos atividades sindic.								1	1	1	1	1
comissão de fábrica												
delegado sindical												
quarta sessão sindicato						1	1	1	1	1	1	1
ações representando sindical												
comunicação acidente trabalho												
CIPA								1	1	1	1	1
relatório mensal admitidos/demitidos												
recolh. contribuições assistencial	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
multa descumprimento acordo							1	1	1	1	1	1
reconhecimento assis. médica sind.								1	1	1	1	1
receito mensalidade sindical								1	1	1	1	1
comissão paritaria saúde												
fornecimento PAIS sindicato												
estímulo ação sindical						1	1	1	1	1	1	1
desconto dias parados												
modificação data-base							1	1				
readmissão previstas												
multa atraso recolh. contr. assist.		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
estat. comissão acomp. negociações												
estat. comiss. fabr. e/ou del. sind.												
estat. revista e/ou candidatos								1	1	1	1	1
comissão paritaria (art. 61 CLT)												
comissão sindical de base												

Fonte: Acordo coletivo - 1978/89

Annex - 1

Critérios para reajuste salarial

Índice do município de São Paulo - 1978/88

ano	oficial	acordado
1978	anual 40% de reajuste	anual 43% + 11% até 3 SM; ou 10% de 3 a 10 SM
1979	semestral até 3 SM, 110% INPC; de 3 a 10 SM, 100% INPC; 110 SM, 80% INPC	semestral - INPC 61% até 3 SM; 55% de 3 a 10 SM; 110 SM, 40%
1980	semestral até 3 SM, 110% INPC; de 3 a 10 SM, 100% INPC; 110 SM, 80% INPC	reajuste INPC critérios da lei 6700/79
1981	semestral até 3 SM, 110% INPC; de 3 a 10 SM, 100% INPC; de 10 a 15 SM, 80% INPC; 15 a 20 SM, 50% INPC; 120 SM, negoc	reajuste INPC critérios da lei 6826/80
1982	semestral até 3 SM, 110% INPC; de 3 a 10 SM, 100% INPC; de 10 a 15 SM, 80% INPC; 15 a 20 SM, 50% INPC; 120 SM, negoc	reajuste INPC aplicação da lei 6956/80
1983	semestral até 3 SM, 100% INPC; de 3 a 7 SM, 80% INPC; de 7 a 15 SM, 60% INPC 15 a 20 SM, 50% INPC; 120 SM, negoc	aplicação do DL 2065/83
1984	semestral até 3 SM, 100% INPC > 3 SM, 80% INPC	semestral 100% INPC até 0 SM; 10 SM, 80% INPC anter. 50% INPC trimestral em 02/85 e 08/85
1985	semestral até 3 SM, 100% INPC > 3 SM, 80% INPC	semestral INPC integral anter. 80% INPC trimestral em 02/85 e 08/85
1986	gatilho 60% IPC data-base; 40% negociação	aplicação DL 2204/86 IPC de 03/86 a 10/86 + produtividade
1987	URF mensal IPC menos antecipações URF	IPC de junho a outubro/87 menos URF de set/87 e out/87
1988	URF mensal IPC menos antecipações URF	IPC de 11/87 a 10/88 anter. 75% diferença entre IPC e URF quando for = ou > 10%
1989	mensal/trimestral até 270 BVM, 100% IPC 270 a 1000 BVM, 100% IPC 1000 BVM, livre negociação	IPC de 11/88 a 10/89 reaj. mensal pelo IPC integral

Fonte: Acordos coletivos - 1978/89

Leis salariais - 1978/88

Tabela 38

Índice de produtividade e piso salarial acordados

Trabalhadores textiles do município de São Paulo - 1978/89

ano	Produtividade	Piso salarial		
		valor(*)	em SM(M)	em SM/DIEZDE(M)
1978	- x -	1958,00	1,25	- x -
1979	3x	4060,00	1,30	- x -
1980	7x até 3SM; 6x de 3 a 10 SM; 3x de 10 a 20 SM; 12x SM, 1,5x	7580,00	1,30	0,32
1981	4x até 3 SM; 2x de 3 a 10 SM; 1x de 10 a 15 SM	16000,00	1,34	0,43
1982	4x até 3 SM; 2x de 3 a 10 SM; 1x de 10 a 15 SM	32000,00	1,36	0,47
1983	- x -	77000,00	1,35	0,32
1984	2x até 0 SM	256000,00	1,51	0,35
1985	12x	1100000,00	1,83	0,45
1986	5x	2004,00	2,49	0,50
1987	1x	7516,50	2,51	0,33
1988	6x	75193,00	2,44	0,34
1989	10x	1161,00	2,00	0,35

Fonte: Acordos coletivos - 1978/89

Obs: (*) De 1978 a 1985, em cruzeiros; de 1986 a 1988, em cruzados;
em 1989, em cruzados novos.

(*) Corresponde ao valor vigente no mês de novembro

Tabela 3:

Parâmetros definidores de classes para

resíduo: soloareia - 1997

Mes	Parâmetros (ex: H2O)			
	OTD (%)	var. λ	5 Sol.Mez.	var. λ
fev/87	272.66	- * -	191.76	- * -
mar/87	253.81	3.68	191.78	4.08
abr/87	245.65	6.65	191.78	6.66
mai/87	227.87	7.30	244.29	27.27
jun/87	266.45	9.94	366.66	47.45
jul/87	402.97	24.84	449.46	24.83
ago/87	571.41	22.77	570.64	22.74
set/87	743.38	27.34	743.44	27.34
out/87	1018.73	22.82	1018.45	22.82
nov/87	1462.67	37.62	1471.55	46.66
dez/87	1962.81	41.42	2044.54	41.42

Fonte: Indicadores Econômicos - IEE

ANEXO 2

Neste anexo, é apresentado um estudo comparado das pautas de reivindicações e dos acordos coletivos das categorias metalúrgica, química e têxtil do município de São Paulo no período 1978 a 1989. As considerações nele realizadas subsidiaram a análise desenvolvida ao longo do segundo capítulo da dissertação, respeitando, portanto, a metodologia ali descrita.

O detalhamento das informações contidas naqueles documentos (ver anexo i), embora passo preliminar fundamental para captar a evolução da ação sindical daquelas categorias, transcendia os objetivos da dissertação. Para não nos perdermos na riqueza deste material, afastando-nos dos propósitos básicos da análise, e para não omitir elementos úteis para outros trabalhos, optamos por apresentar os resultados deste estudo em separado.

As pautas de reivindicações e os acordos coletivos dos metalúrgicos

No tema *reivindicações salariais*, o aumento expressivo do número de demandas ocorre em 1982, estabilizando-se até 1987 e voltando a apresentar um pequeno crescimento nos dois

anos seguintes (Tabela 1, anexo 1). O mais importante, no entanto, é que este aumento do número de demandas se fez acompanhar, nos acordos, de um crescimento do número de cláusulas negociadas. Assim, ainda que o número de cláusulas acordadas nos termos em que foram reivindicadas não tenha sofrido grande variação, houve um significativo aumento dos itens parcialmente acordados.

Observando mais detalhadamente este conjunto de reivindicações, verifica-se que apenas cinco cláusulas estão presentes nas pautas e acordos em todos os anos: índice de reajuste, piso salarial, salário substituto, compensações salariais e critério de reajuste para admitidos após a data-base. Nota-se ainda que a única cláusula sempre acordada foi salário admissão e que aquelas nunca acordadas foram salário após experiência e concessão de reajustes espontâneos.

Ainda que apenas em 1989 tenha havido acordo parcial quanto à mudança na periodicidade entre os reajustes, pode-se notar que, nos momentos de maior mobilização operária, a periodicidade imposta pela lei salarial foi rompida. Sob a designação de antecipação de reajuste, forma velada de ultrapassar os critérios da política salarial vigente, foram acordados, em 1978, uma antecipação semestral; em 1984 e 1985, antecipações trimestrais; e, em 1988, antecipações periódicas de 75% da diferença entre o IPC acumulado desde a data-base e a correção pela URF, sempre que esta diferença fosse igual ou superior a 10%.

Outra informação interessante fornecida pelas pautas quanto à periodicidade dos reajustes é a inexistência de demanda quanto a reajuste semestral. A alteração feita na lei salarial em 1979, visando conter a mobilização sindical, representava, no caso dos metalúrgicos de São Paulo, um passo atrás em relação a suas demandas, já que, desde 1978, reivindicavam reajuste trimestral, e apenas legalizava uma conquista já efetivada, visto terem obtido a semestralidade, sob a forma de antecipação, em 1978.

Uma estratégia importante para o rebaixamento do custo da mão-de-obra, muito utilizada no Brasil, é a prática da rotatividade. Sem meios legais de impedir tal prática, aos sindicatos resta a tentativa de incluir cláusulas nas convenções coletivas que, elevando o custo da dispensa e/ou definindo níveis salariais mínimos para contratação de novos trabalhadores, coibam, em alguma medida, esta estratégia das empresas.

Especificamente no tema *reivindicações salariais*, piso salarial, salário substituto igual ao do demitido sem justa causa, salário admissão e reajuste igual para admitidos após a data-base podem ser vistos como reivindicações que buscam contrapor-se à prática de rotatividade pelas empresas. E a evolução dos resultados obtidos nas negociações quanto a estas reivindicações demonstra que, embora as empresas aceitem algum limite àquela política, não se submetem

inteiramente as demandas, já que nenhuma destas reivindicações foi integralmente acordada no período.

A definição de um piso salarial e do salário profissional - determinação do número de faixas salariais máximo em que a estrutura salarial de uma empresa deve estar dividida - constituem, junto com o fornecimento ao sindicato do plano de cargos e salários¹, um conjunto de cláusulas fundamentais, por permitirem aos trabalhadores, via sindicato, conhecer a composição da estrutura hierárquica das empresas e tentar intervir em sua elaboração.

A evolução das negociações em torno destas demandas, no entanto, demonstra não ter havido grandes avanços quanto à possibilidade do sindicato atuar sobre a organização da estrutura ocupacional e salarial das empresas. Ainda que tenha havido acordo parcial em torno do piso salarial - aceitou-se sempre defini-lo, embora em valores sempre inferiores aos demandados - e em torno do salário profissional - acordando um número máximo de faixas salariais, mas sempre maior que o demandado ou restrito a determinado tamanho de empresa - permaneceu nas mãos das empresas o poder de definir sua escala hierárquica e utilizá-la como fator de coerção e divisão dos trabalhadores.

¹Esta reivindicação, agrupada no tema *poder sindical*, fez parte das pautas desde 1920 e não foi acordada em nenhum ano do período em análise, explicitando a resistência do empresariado em tornar conhecidas as bases e características das estruturas ocupacionais e salariais de suas empresas, miniciando a ação reivindicativa do sindicato.

No tema *adicionais e gratificações*, o aumento do número de reivindicações ocorre, de forma nítida, a partir de 1983 (Tabela 2, anexo 1). Este aumento, contudo, não foi acompanhado por uma ampliação do número de cláusulas em torno das quais houve acordo nas negociações coletivas. Ao contrário, é este o único tema em que não ocorreu acordo pleno quanto à nenhuma reivindicação, além de ser minoria aquelas que foram parcialmente acordadas.

Dentre as demandas, neste tema, que foram alvo de negociações, gratificação de férias e adicional noturno só passaram a constar dos acordos em 1988 e 1989, respectivamente. Quanto ao abono aposentadoria, após ter sido incluído em 1982, no momento da negociação, ele passou a fazer parte das pautas a partir de então, com o sindicato logrando obter acordo parcial quanto ao demandado.

A cláusula adicional por hora extra, única constante em todos os anos nas pautas de reivindicações, ainda que, a partir de 1979, tenha sido sempre apenas parcialmente acordada, registra conquistas dos trabalhadores. Isto porque, à medida que era obtido um avanço em relação ao adicional previsto em lei - equivalente a 25% sobre a hora normal², buscava-se uma nova ampliação, daquele percentual, ampliando o custo para as empresas do trabalho exercido fora

²Este era o valor garantido em lei até a promulgação da Constituição, em outubro de 1988. A partir de então, o adicional por hora extra passou a ser equivalente a 50% sobre o valor da hora de trabalho durante a jornada normal.

da jornada normal, de forma a dissuadi-las desta prática de super-exploração do trabalhador.

Constam deste tema três outras cláusulas cuja análise isolada parece ser útil. A primeira, abono de emergência, cláusula que só aparece no acordo de 1983, representou uma forma indireta de superação da política salarial vigente. Acordando o pagamento de 50% do salário mensal para aqueles que ganhavam, em 31 de outubro, até um valor equivalente a dez salários mínimos de novembro de 1983, esta cláusula permitia um aumento 4% superior ao previsto em lei para aqueles trabalhadores. Representava, portanto, uma vitória do sindicato, apesar da crise econômica e da política de arrocho salarial então praticada.

Uma outra cláusula que merece atenção é, a nosso ver, decorrente da heterogeneidade de tamanho de empresa existente na base sindical dos metalúrgicos de São Paulo, é indenização especial. Tendo sido acordada no período 1983/1987, ela previa que empresas com até cinquenta empregados, que não fizessem opção por pagar o piso salarial da categoria, deveriam pagar dois salários ao empregado que, ganhando até o valor equivalente a dois pisos, fosse dispensado sem justa causa. Constituiu, por um lado, uma tentativa dos trabalhadores de coibir a prática de rotatividade nestas pequenas empresas, via aumento do custo de demissão. Por outro lado, representava uma derrota nas negociações, um artifício pactuado apenas para minorar a

incapacidade de estender a obrigatoriedade da adoção do piso para todas as empresas.

A última demanda neste tema a ser destacada, indenização por dispensa, foi uma reivindicação presente nas pautas nos anos 1984/1989, e sempre não acordada. Esta demanda previa o pagamento de um salário, além do aviso prévio, em caso de dispensa sem justa causa no trimestre anterior ao reajuste salarial. Junto com a reivindicação de mesmo reajuste para admitidos após a data-base, buscava preencher um vácuo legal quanto à demissão como forma das empresas reduzirem seus custos salariais.

As demandas constantes no tema *outros benefícios* (Tabela 3, anexo i) começam a aparecer nos acordos em 1982 e nas pautas em 1983. Constituem um grupo de cláusulas que garantem vantagens, não necessariamente monetárias, para o trabalhador e/ou sua família e que não poderiam, a nosso ver, ser classificadas em nenhum outro grupo.

Deste conjunto de cláusulas, apenas duas, auxílio ao trabalhador prestando serviço militar e descanso remunerado, não foram objeto de acordo nos anos em que apareceram nas pautas. As demais, ou foram sempre acordadas, parcial ou totalmente, ou não apareceram nos acordos firmados em algum ano específico.

O aumento do número de demandas agrupadas no tema *política de bem estar da empresa* (Tabela 4, anexo i) ocorre

de forma marcante em 1984, ainda que continue crescendo nos anos seguintes. Não houve, no entanto, uma ampliação das cláusulas negociadas nas convenções coletivas, já que a maior parte das novas reivindicações não foi aceita pelo empresariado.

Deste conjunto de demandas, apenas complementação ao benefício previdenciário aparece em todas as pautas, passando a ser parcialmente acordada a partir de 1981. Das outras reivindicações presentes em praticamente todo o período - assistência médica e odontológica, manutenção e/ou criação de creche/berçário, complementação do décimo terceiro salário e subsídio alimentação - apenas esta última não apresentou evolução nas negociações, passando de acordada em 1978 para continuamente não acordada. E três outras cláusulas - pagamento do auxílio natalidade, lazer e condições para recebimento do PIS - que passaram a fazer parte das negociações somente no período mais recente, também foram objeto de negociação, sendo, em geral, parcialmente acordadas.

O aspecto fundamental a ser destacado a partir da análise deste conjunto de demandas é, no entanto, inteiramente desfavorável aos trabalhadores. Além da ampliação do número de reivindicações não ter sido acompanhada por um crescimento dos itens acordados, pode-se observar que as reivindicações que, caso negociadas, levariam as empresas a internalizar alguns custos

individuais - como subsídio transporte, cooperativa de consumo, complementação de aposentadoria - permaneceram fora dos acordos firmados.

O conjunto de reivindicações agrupadas sob o tema *situação funcional* (Tabela 5, anexo 1) apresenta um crescimento quase contínuo, embora o biênio 1981/1982 demarque de forma mais significativa a diversificação das pautas. Quanto à evolução dos acordos, pode ser observado que o número de cláusulas acordadas, total ou parcialmente, também cresceu, ainda que reivindicações de fundamental importância não tenham sido acordadas nos anos em que foram incluídas nas pautas.

Do diversificado conjunto de cláusulas constantes neste tema, apenas estabilidade para gestante, estabilidade para trabalhador em serviço militar, estabilidade para o trabalhador acidentado, fornecimento do envelope de pagamento e fornecimento de carta aviso de dispensa fizeram parte das pautas em todos os anos. Embora seja grande o número de demandas sempre não acordadas, somente duas - fornecimento de envelope de pagamento e de carta aviso de dispensa - foram acordadas em todos os anos.

É neste tema que estão agrupadas a maior parte das reivindicações dos metalúrgicos por estabilidade. Um sub-grupo destas demandas por estabilidade engloba aquelas que procuram garantir, para o conjunto dos trabalhadores, uma

menor instabilidade para o contrato de trabalho. Estabilidade geral, para reclamante na justiça e no retorno das férias foram demandas sempre não acordadas, abortando a tentativa de obter substitutos para a estabilidade prevista na CLT até 1966..

O outro sub-grupo de reivindicações por estabilidade agrupa as demandas que buscam criar garantias de emprego para grupos específicos de trabalhadores. Estabilidade para gestante, para trabalhador em serviço militar, para trabalhador acidentado, para o pré-s aposentado e para trabalhador afastado por acidente de trabalho ou doença foram objeto de negociações na data-base, sendo total ou parcialmente acordadas. Registraram, em geral, conquistas dos trabalhadores, pois, embora tenham sido basicamente apenas parcialmente acordadas; a evolução destas demandas demonstra ter ocorrido uma ampliação significativa do período de estabilidade garantido para tais grupos de trabalhadores.

Duas reivindicações fundamentais que aparecem neste tema - garantias ao trabalhador no encerramento da firma e garantia de emprego e discussão com o sindicato em processos de automação - presentes nas pautas a partir de 1982, não foram acordadas em nenhum daqueles anos. Se tais demandas se destinavam a minorar os riscos para os trabalhadores e a ampliar sua participação nas decisões em situações de crise ou modernização das empresas, pode-se afirmar ser mínima a

disposição do empresariado de abrir mão de seu poder de alterar o número de trabalhadores por ele empregado ou de compartilhar as decisões quanto à adoção de novas tecnologias.

A presença, em todo o período 1978/1989, das reivindicações por fornecimento de envelope de pagamento e de carta aviso de dispensa, tanto nas pautas como nos acordos, explicita características das relações de trabalho no Brasil peculiares mesmo aos sindicatos mais ativos.

Por um lado, embora estas demandas sejam garantidas na CLT, o descumprimento das leis trabalhistas atinge grau tão elevado que se torna necessária sua reafirmação anual nas pautas e acordos coletivos, ainda que nos mesmos termos da lei. Assim, não é surpreendente que elas tenham sido sempre acordadas nos termos em que foram reivindicadas. Por outro, ainda que se refiram a questões aparentemente solucionáveis a nível das empresas, a formulação destas demandas nas negociações coletivas parece justificar-se pela fragilidade da organização dos trabalhadores nas bases, em muitos casos ainda insuficiente para garantir respeito mínimo àquelas leis.

Três outros conjuntos de reivindicações apresentam uma evolução relativamente favorável aos trabalhadores. As demandas que pretenderam intervir na política de pessoal das empresas - proibição de contratação de mão-de-obra

temporária, contrato de experiência, definição de critério para recrutamento, de mão-de-obra e para promoção, teste de admissão e trabalho de aprendiz -, as que buscaram definir garantias quando da demissão dos trabalhadores - aviso prévio, critérios para multa dispensa, prazo e condições para rescisão do contrato de trabalho e garantias na rescisão - e as que buscavam disciplinar a forma de cumprimento de algumas cláusulas ligadas ao contrato de trabalho - preenchimento de formulário para previdência, fornecimento de extrato do FGTS e férias - foram, gradualmente, tornando-se total ou parcialmente acordadas, demonstrando um avanço dos trabalhadores no sentido de preencher vazios deixados pela legislação quanto às condições e garantias do contrato individual.

O crescimento do número de reivindicações referentes ao tema *condições de trabalho* (Tabela 6, anexo 1) concentrou-se no período 1978/1983, permanecendo estagnado nos anos seguintes. E a contrapartida, nos acordos, foi uma ampliação do número de cláusulas total ou parcialmente acordadas.

Das reivindicações presentes em todos os anos - fornecimento de uniforme e falta/horário do trabalhador estudante, enquanto a primeira só não foi acordada em 1978, a segunda foi acordada em todos os anos. Esta última, assim como fornecimento de ferramentas e instrumento de precisão e

fornecimento de equipamentos de segurança* - também sempre acordadas, embora sejam garantidas por lei, foram sempre reafirmadas, demonstrando a existência de empresas que desconsideraram estes direitos dos trabalhadores.

Neste conjunto de cláusulas registram-se alguns avanços da ação sindical quanto à redução da adversidade das condições de trabalho. Demandas como controle de insalubridade/periculosidade, critérios para trabalho dos profissionais de medicina e segurança do trabalho, prevenção de acidente e controle de higiene, todas voltadas para a garantia de condições mais adequadas para o exercício da atividade fabril, foram se tornando, ao longo dos anos em análise, progressivamente, objeto de negociações.

Também a reivindicação quanto à elaboração de escalas de revezamento, que se tornou parcialmente acordada a partir de 1983, registra uma conquista dos trabalhadores. Na medida em que permite aos trabalhadores interferir no ritmo do trabalho, o acordo, ainda que parcial, em torno desta demanda cria um obstáculo ao arbítrio empresarial quanto à forma de uso da força de trabalho.

Quanto às cláusulas que visam conter as sanções normalizadoras negativas associadas à disciplina nos locais de trabalho - faltas abonadas, compensação de horas, abolição da revista e do cartão de ponto no horário de

*Caso esta cláusula não apareça em todas as pautas e acordos, sua presença deve ocorrer quando se verifica o desrespeito a ela e as bases pressionar o sindicato por sua inclusão.

rejeição, elas registram avanços nas negociações. Exceção a cláusula quanto à abolição de revista, sempre não acordada, todas as demais foram total ou parcialmente aceitas nas negociações.

A reivindicação mais polêmica dentre aquelas agrupadas sob o tema *condições de trabalho* é a referente à redução da jornada de trabalho. As negociações em torno desta demanda constituem tema fundamental não só por permitirem reduzir, sem diminuição de salário, a exploração da força de trabalho, mas principalmente por ser artifício importante para aumento do nível de emprego, por exigir, em simultâneo, a montagem de novos turnos de trabalho e, portanto, novas contratações.

Presente nas pautas no período 1981/1989, esta demanda só foi objeto de negociação, parcial, nos anos 1985/1986. Ora acordando uma redução menor que a reivindicada, ora restringindo o acordo a empresas acima de determinado tamanho, os metalúrgicos registraram algumas conquistas, antecipando a jornada de 44 horas semanais que seria consagrada na Constituição Federal de 1988.

O conjunto de reivindicações agrupadas em *poder sindical* (Tabela 7, anexo 1) é um dos mais amplos. O aumento do número de demandas nas pautas, que ocorre de forma acentuada em 1982, com crescimento mais moderado nos anos seguintes, foi acompanhado por um crescimento dos itens

acordados, demonstrando a maior capacidade e interesse do sindicato em fazer-se presente junto às suas bases.

Deste conjunto de reivindicações apenas duas - recolhimento de contribuição assistencial e recibo da mensalidade sindical - foram acordadas nos termos demandados sempre que apareceram nas pautas. As demandas que foram continuamente não acordadas* são, no entanto, bem mais numerosas e teriam uma importância muito maior para a organização dos trabalhadores.

A inexistência de acordo, em todos os anos em que apareceram nas pautas, em torno de reivindicações quanto à formação de comissão de fábrica e/ou reconhecimento do delegado sindical e quanto à estabilidade para estes representantes dos trabalhadores na fábrica explicita os limites a esta forma de organização sindical a nível das empresas.

Demonstra, principalmente, uma tendência dos empresários em evitar a institucionalização, no momento das negociações coletivas, destas formas de representação constituídas à margem da legislação trabalhista. Embora haja concordância, por parte de uma parcela deste empresariado, em reconhecer a formação das comissões e/ou a existência de um delegado sindical, haveria também um consenso quanto à

*Essas demandas são: fornecimento ao sindicato do plano de cargos e salários, homologação no sindicato da rescisão do contrato de trabalho, constituição de comissão de fábrica, reconhecimento do delegado sindical, estabilidade para comissão de acompanhamento de negociações, para comissão de fábrica e/ou delegado sindical, unificação de data-base e readmissão de grevistas.

permanência destas iniciativas como marginais, como dependentes da situação específica de cada empresa, que não deveria ser generalizada.

Das outras reivindicações sempre não acordadas, a homologação da rescisão do contrato de trabalho no sindicato garantiria o cumprimento dos prazos legais para o pagamento dos direitos do demitido e poderia tornar-se um empecilho a demissão como arma de coação à atividade reivindicativa dos trabalhadores. E quanto à unificação das datas-base, trata-se de uma tentativa, sempre evitada pelos empresários, de, através da condução das negociações junto com os demais sindicatos metalúrgicos do Estado de São Paulo, fortalecer o poder de barganha da categoria.

Em relação a todas as demais reivindicações presentes nas pautas no período em análise, observa-se uma clara tendência ao avanço das negociações, passando muitas delas de não acordadas para parcial ou plenamente acordadas. Dentre estas, cabe destacar as que objetivavam ampliar o contato dos dirigentes sindicais com suas bases. Estas reivindicações - dispensa para cursos e atividades sindicais, quadro de avisos do sindicato nas empresas, acesso de representante sindical aos locais de trabalho e permissão para realização de assembleia anual nas empresas (estímulo à ação sindical) - foram sendo incorporadas as pautas e, progressivamente, tornaram-se objeto de acordo nas negociações anuais.

Um direito garantido pela CLT aos trabalhadores, a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA), também tendeu a ser mais explorado ao longo do período em análise. De organismo inerte, cumpridor apenas das funções legais, as CIPA's transformaram-se em importante canal de organização dos trabalhadores e a estabilidade garantida por lei a seus membros em garantia para líderes sindicais sem outras formas de proteção. Aparecendo de forma contínua nas pautas a partir de 1980, as reivindicações quanto à constituição das CIPA's e quanto à estabilidade para seus membros e candidatos foram sendo ampliadas e, apesar do aumento das demandas, foram obtidos avanços substanciais, que podem ter permitido fazer destas comissões instância importante de organização dos trabalhadores nas empresas.

Uma outra cláusula importante quanto à influência dos sindicatos é a reivindicação de reconhecimento da assistência médica e odontológica por ele oferecida à sua base. Embora o esvaziamento de suas funções após o golpe militar de 1964 tenha tornado as atividades assistenciais o aspecto fundamental de sua atuação, os sindicatos não conseguiram fazer a assistência médica e odontológica por eles prestadas ser reconhecida para efeito de concessão de licença e/ou atestado de faltas dos trabalhadores. Ao longo dos anos em análise, esta situação foi sendo modificada, passando a ocorrer acordo parcial em torno desta

reivindicação, permitindo fazer desta atividade sindical mais que um mecanismo destinado a preencher um vácuo de funcionalidade e reduzindo as dificuldades colocadas pela dependência estrita dos trabalhadores em relação à assistência prestada pelo Estado.

As pautas de reivindicações e os acordos coletivos dos químicos

O número de demandas agrupadas no tema *reivindicações salariais* (Tabela 13, anexo 1) apresenta um crescimento contínuo, sem saltos quantitativos marcantes, ao longo do período 1978/1989. E este crescimento refletir-se, nos acordos, em uma ampliação das cláusulas parcialmente acordadas, ainda que o número das plenamente acordadas tenha permanecido muito pequeno.

Uma análise mais pormenorizada deste conjunto de reivindicações demonstra que seis cláusulas estiveram presentes, em todos os anos, nas pautas e nos acordos: índice de reajuste, piso salarial, compensações salariais, salário admissão, salário após experiência e reajuste para admitidos após a data-base. Verifica-se, ainda, que nenhuma reivindicação foi sempre acordada nos termos demandados e que as demandas nunca acordadas foram as referentes a

alterações na periodicidade dos reajustes, salário profissional e participação nos lucros.

As reivindicações quanto à periodicidade dos reajustes apresentam algumas informações interessantes. Em primeiro lugar, a concordância, em 1970, com a anualidade dos reajustes vigente na lei salarial, já que esta foi a periodicidade reivindicada, parece ser um indicativo de relativo atraso na mobilização dos trabalhadores químicos, demonstrando a incapacidade de tal categoria de assumir um papel de vanguarda como o dos metalúrgicos. Em segundo lugar, a reivindicação de reajuste semanal em 1982 já demarca, de forma clara, um posicionamento diferente do sindicato que, embora não obtendo o acordo nas negociações, já se contrapõe de forma aberta à lei salarial e formula uma demanda bem mais incisiva que a elaborada no mesmo ano pelos metalúrgicos.

A semelhança dos metalúrgicos, e excluindo o ano de 1978, não houve acordo quanto à mudança na periodicidade entre os reajustes. No entanto, e também como no caso daquela categoria, nos momentos de grande mobilização operária, e de conjuntura propícia no mercado de trabalho, a periodicidade imposta pela lei salarial foi rompida sob a forma de antecipações de reajuste. Assim, em 1984 e 1985, foram acordadas antecipações trimestrais e, em 1986, antecipações periódicas de 75% da diferença entre o IPC e a URV, sempre que esta diferença fosse igual ou maior que 10%.

critérios praticamente iguais aos acordados pelos metalúrgicos nos mesmos anos.

Quanto às cláusulas agrupadas neste tema que procuram obstaculizar a prática de rotatividade pelas empresas, os resultados obtidos foram muito semelhantes aos dos metalúrgicos. Demandas como piso salarial, salário substituto igual ao do demitido sem justa causa, salário admissão e reajuste igual para admitidos após a data-base foram, em geral, parcialmente acordadas, demonstrando que, apesar de algumas conquistas, haveria ainda muita resistência dos empresários à delimitação de sua capacidade de repasseamento dos custos salariais através da rotatividade.

E a evolução das cláusulas que permitiriam aos trabalhadores intervir na estrutura de cargos e salários das empresas - piso salarial e salário profissional - registra, para os trabalhadores químicos, um resultado negativo em relação aos metalúrgicos. Embora tenha havido acordo parcial quanto ao "piso - salarial - sempre definido, mas em valor inferior ao demandado -, não foram obtidas conquistas quanto à definição de "salário profissional", impedindo a relativização do poder da empresa de diferenciar e submeter sua mão-de-obra através de sua estrutura hierárquica e salarial).

²No contrário dos metalúrgicos, que a formularam desde 1982, esta reivindicação só foi incorporada às listas dos químicos a partir de 1985.

O conjunto de reivindicações agrupadas sob o tema *adicionais e gratificações* amplia-se, de forma marcante, em 1993 (Tabela 14, anexo 1). Contudo, esta diversificação das pautas não teve contrapartida nos acordos, já que apenas uma das novas demandas - *adicional noturno* - foi alvo de negociações, tornando-se parcialmente acordada em 1989. E outra característica dos acordos, que demonstra a quase ausência de conquistas neste tema, é não ter ocorrido, em nenhum ano, acordo pleno quanto a nenhuma das reivindicações feitas pelos trabalhadores químicos.

A única reivindicação deste tema presente em todas as pautas e acordos, e também única efetivamente negociada, é o *adicional por horas extras*. Embora permaneça, em todo o período, parcialmente acordada, esta cláusula registra conquistas claras dos trabalhadores pois, do acordo em torno do percentual de 25% garantido por lei em 1978, avança-se, no final do período, para um adicional de 70% nas duas horas permitidas para além da jornada de trabalho nos dias úteis e de 130% para o trabalho extraordinário exercido em domingos e feriados.

Dois reivindicações importantes por sua relação com especificidades da estrutura e do processo produtivo do setor químico não foram acordadas quando apresentadas nas negociações. *Adicional de transferências*, demanda pela incorporação de um percentual sobre o salário caso a empresa transferisse o trabalhador para uma unidade produtiva em

outro município, presente no período 1984/1989, buscava obstaculizar a mudança arbitrária do trabalhador para uma unidade fabril distinta daquela para a qual fora contratado, prática relativamente comum no setor químico pela dispersão das unidades produtivas de uma mesma empresa por mais de um município. E adicional de insalubridade/periculosidade visava levar as empresas a adotar medidas redutoras do elevado risco envolvido no processo de trabalho químico, através da instituição de um percentual sobre os salários para os trabalhadores que estivessem envolvidos em atividades que pudessem resultar em danos a sua saúde.

As cláusulas agrupadas sob o tema *outros benefícios* (Tabela 15, anexo 1) só aparecem nas pautas a partir de 1984 e nos acordos no biênio 1988/1989. Neste grupo, a demanda mais presente é licença paternidade que, assim como licença para mulheres adotantes e auxílio funeral, tornaram-se objeto de negociação no final do período.

Uma observação importante quanto a este tema é a relativa pobreza de cláusulas dele constantes em relação aos metalúrgicos. Não só o número de reivindicações é muito menor, como estas aparecem tardiamente nas pautas. E, quanto as conquistas obtidas nos acordos, elas são menos significativas, qualitativa e quantitativamente, que os resultados alcançados pelos metalúrgicos.

O ano de 1982 é o marco da diversificação do conjunto de reivindicações reunidas sob o tema *política de bem estar das empresas* (Tabela 16, anexo 1), embora nos anos seguintes este crescimento prossiga de forma mais lenta, até se estabilizar. E a contrapartida desta evolução das pautas foi a ampliação, nos acordos, do número de cláusulas parcialmente acordadas.

Nenhuma das reivindicações deste tema aparece nas pautas durante todo o período. Dentre aquelas cuja presença é mais constante*, apenas subsídio transporte não mereceu qualquer tipo de acordo, pleno ou parcial, quando reivindicada. Já dentre aquelas que aparecem de forma mais esporádica - recebimento do PIS, auxílio escolar, auxílio farmacêutico, seguro de vida e fornecimento da cesta básica, apenas as duas primeiras foram objeto de negociação, sendo a cláusula recebimento do PIS a única deste tema plenamente acordada, ainda que somente no biênio 1988/1989.

Em relação ao mesmo conjunto de cláusulas analisado para os trabalhadores metalúrgicos, o que se verifica é um menor número de reivindicações nas pautas dos trabalhadores químicos, incorporadas de forma mais tardia e registrando conquistas mais limitadas que as obtidas por aqueles. No entanto, os resultados obtidos pelos trabalhadores químicos aproximam-se, muito, no geral, aos alcançados pelos

*Complementação do benefício previdenciário, assistência médica e odontológica, manutenção e/ou criação de creche/berçário, subsídio transporte, subsídio alimentação e complementação do decimo terceiro salário.

metalúrgicos: ainda que algumas conquistas tenham sido obtidas, elas não parecem ter sido suficientes para levar as empresas a internalizar custos individuais substantivos e permitir a elevação, de forma indireta, dos rendimentos dos trabalhadores químicos.

O tema *situação funcional* (Tabela 17, anexo 1) é o que apresenta maior crescimento do número de reivindicações, especialmente a partir de 1989, quando houve quase uma duplicação das demandas nele agrupadas. E, analisando os acordos, verifica-se ter ocorrido conquistas substanciais em relação à maioria das demandas, visto que a diversificação das pautas resultou em ampliação das cláusulas plena ou parcialmente acordadas.

Como um reflexo da intensa e contínua diversificação das pautas e dos acordos dos químicos nos itens referentes a este tema, observa-se que apenas três cláusulas constam destes documentos durante todo o período: estabilidade para gestante, estabilidade para trabalhador em serviço militar e fornecimento do envelope de pagamento. E, se as reivindicações sempre não acordadas - estabilidade geral, estabilidade para reclamante na Justiça, garantias no encerramento da firma e garantia de emprego e discussão com o sindicato em processos de automação - seriam de fundamental importância para tornar menos instável o contrato de trabalho, a única demanda sempre plenamente acordada, fornecimento de envelope de pagamento, é, na

realidade, a reafirmação de um direito já garantido pela legislação trabalhista vigente.

Dentre as várias reivindicações por estabilidade, as únicas que não envolveram algum tipo de acordo foram estabilidade geral e para reclamante na Justiça. As demais, ainda que permanecendo, em geral, parcialmente acordadas, explicitam conquistas dos trabalhadores, por registrarem progressiva ampliação dos prazos de estabilidade pactuados, os quais são iguais ou muito próximos aos alcançados pelos metalúrgicos⁷. Observa-se, portanto, que a evolução das demandas por estabilidade formuladas pelos químicos apresenta um aspecto em comum à dos metalúrgicos: aquelas que buscavam garantias para o conjunto dos trabalhadores não fizeram parte dos acordos, enquanto as que tinham, como público alvo, subconjuntos específicos da mão-de-obra do setor superaram, em geral, as garantias previstas em lei, constituindo avanços obtidos pela categoria nas negociações coletivas.

Uma das reivindicações por estabilidade formulada pelos químicos apresenta, contudo, uma evolução mais favorável que no caso dos metalúrgicos. Nos três últimos anos do período em análise, os acordos coletivos firmados pelos trabalhadores químicos passaram a conter garantias para o trabalhador após o gozo de férias, inexistentes nos acordos

⁷No caso específico de estabilidade para trabalhador em serviço militar, a partir de 1954 o prazo acordado pelos químicos tornou-se maior que o acordado pelos metalúrgicos.

metalúrgicos. Apesar dos prazos acordados terem sido muito inferiores aos demandados, o acordo parcial quanto à estabilidade no retorno das férias constitui salvaguarda fundamental, por reduzir os riscos de demissão após o exercício de tal direito, em especial após as chamadas férias coletivas, muitas vezes artifício utilizado pelas empresas para, frente a reduções da demanda, avaliar qual parcela de sua mão-de-obra poderia ser dispensada no retorno ao trabalho.

Uma última observação relacionada às demandas por estabilidade refere-se àquela reivindicada para o reclamante na Justiça. Ainda que os resultados obtidos tenham sido tão negativos quanto os dos metalúrgicos, o conteúdo da demanda era diverso. No caso dos químicos, buscava-se, de forma primordial, garantir segurança para a obtenção de direitos decorrentes do descumprimento de normas ligadas ao controle das condições de periculosidade e insalubridade características do processo de trabalho neste setor. Tal demanda, se acordada, constituiria, portanto, instrumento fundamental para a melhoria das condições de saúde do trabalhador nas indústrias químicas.

Provavelmente também em função das condições mais adversas em que o trabalho é exercido, os trabalhadores químicos tenham buscado, de maneira mais incisiva, obter conquistas quanto à realização periódica de exames médicos. E, ao contrário dos metalúrgicos, alcançaram conquistas que,

embora indiretamente, assegurariam, além do acompanhamento das condições individuais de saúde, instrumentos de controle e questionamento das condições do ambiente de trabalho.

O registro, em carteira de trabalho, do contrato profissional é um direito garantido na legislação trabalhista e previdenciária. A reivindicação de registro de função na carteira de trabalho, presente em quase todos os anos do período em análise nas pautas dos químicos, buscava, contudo, garantir uma especificação mais clara da função a ser exercida pelo trabalhador, de forma a evitar o acúmulo de tarefas correspondentes a mais de uma função e a explicitar a relação entre posto de trabalho e nível salarial. E a evolução desta cláusula nos acordos demonstra que, apesar de ter sido rompida a negativa empresarial em negociar, o acordo parcial em torno do reivindicado constitui evidência da dificuldade dos trabalhadores terem acesso às características da estrutura salarial das empresas.

Aparecendo somente nas pautas e acordos coletivos dos trabalhadores químicos no biênio 1980/1981, a cláusula critério de dispensa constituiu, em última instância, a razão do rompimento dos sindicatos de São Paulo e de Santo André com a Federação. Nestes anos, ao invés de buscar

garantir estabilidade para o conjunto dos trabalhadores⁶⁶, a Federação optou por investir na definição e negociação de critérios para dispensa de mão-de-obra, estabelecendo uma escala para as demissões. Apesar do acordo, ainda que parcial, obtido quanto a tais critérios de redução do contingente de trabalhadores, a avaliação negativa desta opção de luta sindical - por abrir mão de uma demanda histórica dos trabalhadores, a estabilidade, por criar fissuras entre os trabalhadores, dificultando sua ação conjunta; e por não resultar em qualquer avanço no sentido de reduzir a instabilidade da relação de trabalho - produziu o já referido rompimento e o conseqüente abandono desta demanda.

Quanto às demais reivindicações constantes do tema *situação funcional*, o que se observa, em uma avaliação comparativa com o caso dos metalúrgicos, é uma menor diversidade de demandas, incorporadas, em geral, de maneira mais tardia e descontínua. Os resultados alcançados nos acordos, quanto às reivindicações formuladas pelas duas categorias, não foram, no entanto, substancialmente diversos, explicitando, novamente, a importância das negociações coletivas na eliminação de lacunas deixadas pela legislação relativa ao contrato de trabalho.

⁶⁶Se, em 1966, tal reivindicação foi tratada como complementar à demanda por estabilidade geral, em 1981, ela passou a ser encarada como uma alternativa, não sendo mais formulada reivindicação por estabilidade para o conjunto dos trabalhadores.

As reivindicações reunidas no tema *condições de trabalho* (Tabela 18, anexo 1) apresentaram, no biênio 1982/1983, sua ampliação mais marcante, com o número de demandas estagnando-se nos anos seguintes. Este crescimento manifestou-se, nos acordos, em um maior número de cláusulas acordadas, plena e parcialmente, permitindo algumas melhorias nas condições de exercício da atividade fabril.

Neste conjunto de cláusulas, apenas falta/horário de estudante e fornecimento de equipamentos de segurança fizeram parte das pautas em todos os anos. No entanto, somente a primeira demanda e aquela relativa a fornecimento de uniforme foram acordadas sempre que reivindicadas. E apenas as demandas quanto a escalas/turnos de revezamento e horário de trabalho não foram negociadas, permanecendo, em todo o período, não acordadas.

Cabe destacar duas reivindicações estreitamente relacionadas às características do processo de trabalho em indústrias químicas. Reivindicada desde 1983, e parcialmente acordada desde 1984, a cláusula condições de trabalho da gestante tinha por objetivo garantir o afastamento desta de atividades consideradas penosas e/ou perigosas para o processo de gestação.

Mais importante, contudo, é a cláusula, parcialmente acordada em 1989 - e presente também no acordo firmado em 1990 -, referente ao direito de recusa ao trabalho por risco

grave ou iminente. Permitindo ao trabalhador abandonar seu posto de trabalho quando considerar que a atividade em desenvolvimento apresenta risco à sua integridade física, esta cláusula não só é uma garantia à saúde do trabalhador, mas também o faz participante do processo de controle das condições de trabalho, além de valorizar o trabalho dos profissionais de medicina e segurança do trabalho e as atividades da CIPA, aos quais caberia investigar a reclamação e liberar, quando sanado o problema, a volta ao posto de trabalho.

A demanda por redução da jornada de trabalho está presente nas pautas dos trabalhadores químicos desde 1982, tendo sido parcialmente acordada no período 1985/87. Nestes anos, a jornada foi progressivamente reduzida de 48 horas semanais para 47 horas após o quinto mês do acordo de 1985 e para 46 horas dez meses após o mesmo acordo; para 45 horas no quarto mês após a data-base de 1986; e para 44 horas semanais no quarto mês após a data-base de 1987. Esta redução da jornada de trabalho ocorreu, ao contrário da acordada pelos metalúrgicos, para o conjunto das empresas químicas, não excluindo e/ou adiando o processo para empresas abaixo de determinado tamanho.

O crescimento do número de reivindicações agrupadas no tema *poder sindical* (Tabela 19, anexo 1) ocorreu, de maneira mais nítida, no biênio 1982/1983, estagnando-se a partir de

1984. Esta ampliação das demandas, ainda que resultando em um crescimento do número de cláusulas parcialmente acordadas, teve como contrapartida básica uma ampliação do número de reivindicações não acordadas, demonstrando que a diversificação das pautas ocorridas naqueles anos foi reflexo do rompimento do sindicato com a Federação, não acompanhado de uma maior capacidade de barganha daquela.

Deste conjunto de demandas, apenas três - multa por descumprimento de acordo, reconhecimento da assistência médica do sindicato e recolhimento da contribuição assistencial - fizeram parte das pautas em todos os anos, sendo que somente esta última reivindicação foi sempre acordada tal como demandada.

Quanto às reivindicações sempre não acordadas, elas formam um conjunto bem maior e, se acordadas, teriam ampliado de forma considerável a capacidade de atuação do sindicato nos locais de trabalho. O que se observa é que, além daquelas demandas em torno das quais também os metalúrgicos não obtiveram acordo*, os trabalhadores químicos não avançaram nas negociações quanto a outras reivindicações já acordadas por aqueles - especificamente, acesso do representante sindical, relação mensal admitidos/

*São elas: fornecimento ao sindicato do plano de cargos e salários da empresa, homologação da rescisão do contrato de trabalho no sindicato, comissão de fábrica, delegado sindical e estabilidade para integrantes desta comissão e/ou para delegado.

demitidos, comissão de saúde, fornecimento da RAIS ao sindicato e estímulo à ação sindical.

Uma das consequências desta evolução das demandas é o restrito acesso do sindicato aos locais de trabalho que foi possível garantir nos acordos coletivos. Se reivindicações importantes quanto a esta questão - acesso do representante sindical¹⁰ e estímulo à ação sindical - não foram acordadas, mesmo aquelas parcialmente negociadas - quadro de avisos do sindicato nos locais de trabalho e dispensa para cursos e atividades sindicais - tiveram caráter bem mais restrito que as acordadas pelos metalúrgicos.

Apesar do processo de trabalho no setor químico envolver um grau de risco muito superior ao do setor metalúrgico, não se verifica nas pautas e nos acordos dos químicos grandes avanços na regulamentação da CIPA. A reivindicação quanto aos critérios de formação e de eleição dos membros da CIPA, bem como a demanda por estabilidade para os cipistas, só passam a fazer parte das pautas em 1982 e as conquistas registradas, especialmente quanto à segunda demanda¹¹, são inferiores às obtidas pelos metalúrgicos.

¹⁰ Parece importante registrar que esta reivindicação, no caso dos trabalhadores químicos, apresenta um conteúdo mais abrangente que no caso dos metalúrgicos. Isto porque, além da discussão e divulgação da atividade sindical, era demandado que tal representante procedesse à verificação das condições de higiene e segurança existentes no interior das empresas.

¹¹ A demanda por estabilidade para membros da CIPA e para candidatos visa complementar as garantias já existentes na CLT para os membros titulares. Assim, nos anos em que esta demanda não foi acordada, não significa a inexistência de estabilidade para aqueles, apenas não foi negociado um prazo maior para esta estabilidade, tal como demandado nas pautas.

Uma característica distintiva das pautas dos químicos em relação às dos metalúrgicos é a presença, nas primeiras, do modelo de organização dos trabalhadores pela base proposto pela Central Única dos Trabalhadores - CUT. Além da demanda pela constituição de comissões de fábrica, presente em 1980 e no período 1985/1989, e pela organização da CIPA, surge, a partir de 1984, a reivindicação de formação de uma comissão sindical de base, que deveria se constituir em canal de representação do sindicato nas empresas¹². No entanto, ainda que mais complexo, este modelo de representação não garantiu aos trabalhadores químicos a obtenção, nos acordos coletivos, de uma maior organização dentro das empresas, já que, com exceção da CIPA, todas as outras demandas foram sempre não acordadas.

Uma conquista importante dentre as reivindicações agrupadas em *poder sindical* foi a alteração da data-base em 1986. Embora não equivalesse ao demandado - unificação da data-base de todos os trabalhadores químicos do Estado de São Paulo em 01 de novembro -, o acordo em torno da antecipação da data-base de 01 de janeiro para 01 de dezembro para as empresas representadas pelo Sindicato da Indústria de Produtos Químicos para Fins Industriais e da Petroquímica do Estado de São Paulo já significou uma

¹²A diferença entre a comissão de fábrica e a comissão sindical de base é que a primeira, constituída organicamente independente do sindicato, poderia ser composta também por trabalhadores não sindicalizados, enquanto a segunda, como representante dos interesses do sindicato nas empresas, seria formada apenas por trabalhadores sindicalizados, eleitos com a participação deste no processo.

redução do fracionamento dos interesses e do poder de barganha da categoria.

As pautas de reivindicações e os acordos coletivos dos têxteis

No tema *reivindicações salariais* (Tabela 24, anexo 1), após uma estabilidade no período 1978/1983, o número de cláusulas acordadas se amplia consideravelmente em 1984, cresce um pouco mais no ano seguinte, para estabilizar-se novamente a partir de então. E, dentre as cláusulas agrupadas neste tema, apenas quatro - índice de reajuste, piso salarial, compensações salariais e reajustes para admitidos após a data-base - fizeram parte dos acordos em todo o período.

Uma característica importante quanto a cláusulas como *salário substituto* e *salário admissão* é o conteúdo praticamente igual por elas apresentada em relação ao acordado pelas outras categorias. Por outro lado, nas cláusulas *salário promoção* e *salário de aprendiz*, as conquistas alcançadas pelos têxteis mostram-se inferiores às obtidas por metalúrgicos e químicos.

É necessário destacar também a cláusula antecipação de reajuste. Aparecendo nos acordos no biênio 1984/1985 e em

1988, ela garantia reajustes com um intervalo que, na prática, rompia com a periodicidade instituída nas leis salariais vigentes. E, ainda mais surpreendente em relação à suposta fragilidade da ação sindical dos têxteis, instituiu critérios de antecipação salarial muito semelhantes ou iguais aos das outras categorias e sem defasagem temporal em relação às conquistas dos metalúrgicos e dos químicos.

As cláusulas reunidas no tema *adicionais e gratificações* (Tabela 25, anexo 1) aparecem nos acordos dos têxteis a partir de 1984 e são apenas duas: adicional por horas extras e abono aposentadoria. Apesar desta aparente inferioridade dos têxteis, cabe lembrar que, embora o número de reivindicações formuladas tenha sido grande, os metalúrgicos somente obtiveram acordo parcial em torno de cinco delas (Tabela 2, anexo 1) e, os químicos, em torno de duas demandas (Tabela 14, anexo 1), sendo que uma delas apenas em 1989.

Especificamente quanto à cláusula adicional por horas extras, após o período 1978/1983, em que a remuneração adicional, não explicitada nos acordos, equivalia aos 25% garantidos em lei, ela passa, a partir de 1984, a instituir um percentual maior e diferenciado conforme o número de horas extras trabalhadas e conforme sejam exercidas em dias úteis ou aos domingos. Este critério de definição do adicional é igual ao acordado pelos metalúrgicos e químicos.

embora os percentuais acordados pelos têxteis se mostrem, em alguns anos, ligeiramente inferiores, especialmente em relação aos químicos.

Em relação ao tema *outros benefícios*, o que se observa é que também as cláusulas nele agrupadas somente surgem nos acordos em 1984 (Tabela 26, anexo 1). E, outra semelhança, a partir de 1985, são duas: auxílio-funeral e licença casamento. Embora a primeira tenha conteúdo equivalente à mesma cláusula acordada por químicos e metalúrgicos, a extensão da licença casamento era, no final do período em análise, um pouco inferior à conquistada pelos metalúrgicos.

É também apenas a partir de 1984 que começam a surgir, nos acordos firmados pelos têxteis, as cláusulas agrupadas em *política de bem estar das empresas* (Tabela 27, anexo 1). Se, inicialmente, o número de cláusulas é apenas dois, ele se amplia nos anos seguintes, aproximando-se bastante da quantidade acordada, plena e parcialmente, por metalúrgicos e químicos.

Há, no entanto, algumas diferenças a destacar em relação às outras categorias. Ainda que cláusulas como manutenção e/ou criação de creches/berçários, complementação do décimo-terceiro salário e pagamento do auxílio natalidade apresentem conteúdo semelhante, ou mesmo idêntico, ao equivalente para metalúrgicos e químicos, outras, como assistência médica e odontológica e recebimento do FIS, ou

estabeleceram conquistas mais restritas ou não constituem, como no caso desta última, propriamente uma conquista. Por outro lado, chama atenção a ausência, nos acordos dos têxteis, da cláusula complementação do benefício previdenciário, encontrada nos acordos dos metalúrgicos e químicos, a partir de 1961 e 1980, respectivamente.

O tema *situação funcional* é o que apresenta o maior crescimento do número de cláusulas nos acordos, além de ser aquele que registra, no final do período, a maior quantidade de itens negociados (Tabela 28, anexo 1). Este crescimento verificou-se basicamente em dois anos: em 1983, quando triplicam as cláusulas nos acordos; e, em 1985, quando ocorre um aumento de 50% no número de novos direitos. Contudo, apenas duas cláusulas foram negociadas em todos os anos, estabilidade para gestante e para trabalhador em serviço militar.

No que se refere às cláusulas que procuravam garantir estabilidade provisória para conjuntos específicos de trabalhadores, pode ser verificada uma ampliação, ao longo do período, dos prazos acordados. Confrontados com os prazos obtidos pelas outras categorias, as conquistas alcançadas pelos trabalhadores têxteis são significativas, já que os períodos acordados por estes não têm duração acentuadamente inferior, sendo em alguns casos iguais, em relação aos daquelas categorias, principalmente aos dos químicos.

Uma cláusula que, especificamente nos acordos firmados pela categoria têxtil, assume uma importância maior e aparece com mais frequência é proporcionalidade etária. Trata-se do compromisso assumido pelas empresas de manter, entre sua mão-de-obra, pelo menos 10% dos trabalhadores com idade superior a 35 anos, e que fez parte dos acordos desde 1963. Ainda que nas pautas dos metalúrgicos tenha sido formulada reivindicação semelhante, seu conteúdo não era tão preciso e ela não foi acordada. Parece, portanto, ocorrer no setor têxtil, de forma mais acentuada que nos outros setores considerados, uma tendência à alta rotatividade de trabalhadores acima da faixa etária mencionada, cuja intensidade exigiu a criação, nas negociações coletivas, de mecanismos que a limitassem.

A visão do conjunto das cláusulas reunidas em *situação funcional* permite afirmar que a semelhança entre o conteúdo dos itens acordados é muito grande e o grau de complexidade adquirido por este conjunto de cláusulas muito próximo aos verificados para as duas outras categorias. Diferenças significativas são encontradas apenas para a cláusula aviso prévio que, para os têxteis, não inclui conquistas substanciais em relação aos critérios já definidos em lei, na menor importância e abrangência da cláusula exames médicos em relação aos acordos firmados pelos químicos; e na peculiaridade de ser a única categoria que não buscou, em

todos os anos do período analisado, reafirmar a necessidade do fornecimento de envelope de pagamento detalhado.

É fundamental observar também que, assim como as outras duas categorias, os trabalhadores têxteis não obtiveram acordo em torno de cláusulas que, neste tema, poderiam ser chamadas de essenciais, como estabilidade geral, garantias no encerramento da firma e discussão com o sindicato e garantia de emprego em casos de automação.

O conjunto de cláusulas reunidas sob o tema *condições de trabalho* (Tabela 29, anexo 1) também apresenta uma diversificação marcante no período 1978/1989, com duas ampliações abruptas no número de itens acordados: uma em 1982, quando as cláusulas foram triplicadas, e outra em 1985, quando este número se duplicou. Em função da contínua incorporação de novas cláusulas, apenas um item, falta/horário do estudante, foi acordado em todos os anos, de forma semelhante ao ocorrido nos acordos metalúrgicos e químicos.

Quanto à cláusula redução da jornada de trabalho, acordada no biênio 1985/1986, ela previa, no acordo de 1985, a redução para 47 horas semanais a partir de 01 de fevereiro de 1986 e para 46 horas semanais em 01 de agosto de 1986; e, no acordo de 1986, foi negociada a redução para 45 horas semanais a partir de 01 de junho de 1987. Embora esta diminuição da jornada tenha sido contemporânea à das duas

outras categorias, e tenha abarcado todos os tamanhos de empresa como no caso dos químicos, os resultados alcançados foram inferiores, já que, para os trabalhadores metalúrgicos e químicos, o processo avançou até a fixação da jornada de 44 horas semanais, posteriormente institucionalizada na Constituição Federal promulgada em 1988.

Um item peculiar aos acordos dos trabalhadores têxteis, e presente a partir de 1985, é a abolição da chapinhas. Esta cláusula visava garantir que a utilização dos banheiros nos locais de trabalho pudesse ocorrer sem que se fizesse necessário o uso de chapinhas e/ou outras normas especiais, instituídas para impedir que tais saídas do posto de trabalho fossem utilizadas para estabelecer comunicação entre trabalhadores, especialmente de seções diferentes, e/ou alterassem o ritmo de trabalho. Reflexo direto das relações despóticas ainda vigentes nos locais de trabalho, a presença desta cláusula nos acordos dos têxteis em anos recentes parece corroborar a hipótese do relativo atraso do movimento operário neste setor.

Quanto às outras cláusulas que visam eliminar ou limitar as sanções normalizadoras negativas impostas pelo capital - faltas abonadas, abolição de cartão de ponto no horário de refeição e critérios para revista, elas aparecem nos acordos dos têxteis quase que nos mesmos anos que nos das outras categorias analisadas e os resultados são muito semelhantes. A única diferença a destacar é que, enquanto os

metalúrgicos demandaram, e não acordaram, a abolição da revista, nos acordos têxteis tal cláusula definia critérios para sua realização, mas não sua extinção.

Finalmente, a presença de cláusulas como fornecimento de uniforme, de equipamentos de segurança, condições para trabalho de profissionais de medicina e segurança do trabalho e fornecimento de ferramentas, comuns também nas pautas e acordos dos metalúrgicos e químicos, vem explicitar o quanto as condições para o exercício da atividade fabril, no centro industrial mais avançado do país, ainda comportam um inusitado atraso, visto que tais cláusulas, que são maioria neste tema, constituem simples reafirmações de direitos previstos em lei ou institucionalização de deveres da empresa para viabilizar a atividade profissional.

A ampliação marcante do número de cláusulas constantes no tema *poder sindical* (Tabela 30, anexo 1) ocorre em 1985, permanecendo estável nos anos seguintes. Embora praticamente igual ao número de itens acordados pelos químicos, as cláusulas acordadas pelos têxteis são inferiores, quantitativa e qualitativamente, às acordadas pelos metalúrgicos.

A única cláusula deste tema presente em todos os acordos foi recolhimento da contribuição assistencial. A peculiaridade desta cláusula, no caso dos têxteis, é ter sido a utilização do fundo formado a partir de tais

contribuições vinculada expressamente, até 1984, à construção de colônias de férias, à construção de sede própria para o sindicato e para atividades assistenciais, buscando evitar que sua destinação fosse qualquer atividade de organização e mobilização dos trabalhadores.

A cláusula relativa a CIPA e à estabilidade para seus membros só aparece nos acordos têxteis a partir de 1985, bem mais tarde que nos acordos das duas outras categorias. Da análise desta cláusula, verifica-se que os prazos e as características do processo eleitoral definidos são mais rigorosos e constrangedores da ação dos trabalhadores que nos dois outros casos, além de não estar garantido qualquer período para o trabalho do membro da CIPA.

No biênio 1984/1985, os trabalhadores têxteis obtiveram acordo quanto à retroação da data-base. Se, até 1984, esta era 26 de novembro, a partir deste ano passa a ser 11 de novembro, com exceção dos trabalhadores na indústria de cordoalha e estopa, cuja data-base foi mantida em 01 de dezembro. E, em 1985, aquela data foi antecipada para 01 de novembro, fazendo com que a categoria têxtil passasse a realizar suas negociações coletivas na mesma data que as duas outras categorias analisadas.

Quanto às cláusulas destinadas a promover maior articulação entre sindicato e trabalhadores - dispensa para cursos e atividades sindicais, quadro de aviso do sindicato,

estímulo à ação sindical e acesso do representante sindical - apenas esta última não foi acordada nas negociações dos trabalhadores têxteis. Surgindo nos acordos entre 1983 e 1985, as outras três cláusulas apresentam, em relação às acordadas por metalúrgicos e/ou químicos, uma maior dependência em relação aos dirigentes de cada empresa, já que a estes caberia prévia análise e autorização para a utilização do quadro de avisos e a realização de assembleias, além da dispensa para as atividades sindicais não implicar abono dos dias parados.

No que se refere à cláusula reconhecimento da assistência médica do sindicato, que aparece nos acordos no período 1985/1989, os limites são os mesmos fixados nos acordos dos metalúrgicos e químicos. A garantia de aceitação dos atestados pelas empresas só existe quando estas não têm convênio médico ou em casos de urgência. Trata-se, portanto, de uma conquista ainda muito tímida, considerando que as atividades assistenciais foram, durante longo período, as funções sindicais básicas.

Uma última cláusula a ser destacada no tema *poder sindical* é vigência e duração do acordo. Esta cláusula, que no caso das outras categorias não apresenta nenhuma importância maior, contém, nos acordos têxteis firmados nos anos 1986/88, uma especificidade muito interessante: há um compromisso de que as negociações não seriam reabertas no período entre as datas-base. Se comparada com a mesma

cláusula dos químicos, que pactua a volta às negociações sempre que uma das partes assim o desejar, ficam explícitos não só os limites que tal compromisso pode impor à ação reivindicativa dos trabalhadores, por ter validade de lei ao constar dos acordos, mas também a incapacidade do sindicato em articular-se com os trabalhadores e forçar alguma negociação fora da data-base.