



129000951



TCC/UNICAMP R71s

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

INSTITUTO DE ECONOMIA



MONOGRAFIA

Os Salários das Ocupações de Gestão da Atividade Produtiva
dos Setores Industriais Metalúrgico, Químico e
Têxtil - Município de São Paulo - 1982-1988.

Aluna: Thais Maria Rosa

Orientador: Prof^o Doutor Paulo Eduardo de Andrade Baltar ✓

Banca: Prof^o Doutor Waldir José de Quadros

Campinas, dezembro de 1993. ✓

TCC/UNICAMP
R71s
IE/951

CEDOC/IE

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente ao Prof. Dr. Claudio Salvadori Dedecca pelo impulso e orientação inicial neste trabalho, e também ao Prof. Dr. Paulo Eduardo de Andrade Baltar, pela disposição de dar continuidade à ele. Aos dois, meu muito obrigado pela paciência e dedicação.

A Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo pelo apoio financeiro.

Ao Prof. Dr. Waldir José de Quadros pela atenção e sugestões.

A grande amiga e "professora" Eliane Navarro Rosandiski por todo o aprendizado técnico e suporte emocional. Também meu muito obrigada ao Paulão, o "salvador da pátria" da horas apertadas, e ao Manuelito Pereira Magalhães pela leitura minuciosa, e também pela ajuda na busca de dados.

As meninas do CEDE - Tereza, Dora e Inêz - pela invasão do espaço, pelo cafezinho e pelos papos.

A todos os colegas pelo apoio moral, especialmente às amigas Andréa, Dani, Érica, Paty e Su, por todos os momentos (bons e maus !!) partilhados juntas.

Aos meus pais e irmãs - que sempre acreditaram em mim - pela compreensão, principalmente em relação aos finais de semana ausentes, e por toda a força dada em todos estes anos.

INDICE

INTRODUÇÃO.....	1
CAPITULO 1 - REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	3
1.1 - A Estratificação Social.....	3
1.2 - A Determinação Salarial.....	6
1.3 - Salários e Ordenados.....	12
1.4 - O Caso do Brasil.....	19
CAPITULO 2 - A DÉCADA DE OITENTA.....	24
2.1 - As Políticas Salariais.....	36
2.2 - As Negociações Coletivas.....	43
CAPITULO 3 - SALÁRIOS E ORDENADOS NA DÉCADA DE OITENTA.....	52
3.1 - O Comportamento dos Salários.....	54
3.2 - O Comportamento dos Ordenados na Década de Oitenta...	58
3.2.1 - Ordenados dos Diretores e Gerentes e da Chefia.....	61
3.2.2 - Ordenados dos Ocupados de Nível Superior e Médio.....	64
3.2.3 - Ordenados da Administração/Vendas/Finanças e dos Ajudantes e Auxiliares.....	68
3.3 - Conclusão.....	70
BIBLIOGRAFIA.....	75
ANEXO.....	77

INTRODUÇÃO

Este trabalho consta em seu capítulo inicial de uma revisão bibliográfica, onde se apresenta uma discussão sobre a estratificação social e a existência de um padrão diferenciado de determinação dos ordenados e salários, envolvendo de um lado os ocupados na produção e de outro, os ocupados nas atividades de gestão e administração da produção. A nossa intenção então, passa a ser a de, no transcorrer dos outros capítulos, procurar verificar em que medida este padrão diferenciado de fato se confirma na década de oitenta, visto ele ter sido observado no passado, ou mais especificamente, em meados dos anos sessenta e início dos anos setenta, que foi quando se deu o "Milagre" Brasileiro.

No segundo capítulo é feita uma exposição acerca da década de oitenta, apresentando-se as trajetórias da Política Econômica, da Política Salarial e das Negociações Coletivas. A compreensão dessas trajetórias se fez necessária para nortear as discussões que são feitas no capítulo seguinte, quando são analisados os dados de renda, processados a partir da fonte básica de dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

O terceiro capítulo, por sua vez, consta de uma análise do comportamento dos ordenados dos vários segmentos dos ocupados nas atividades de gestão e administração da produção (diretores e gerentes, chefia, ocupados de nível superior, ocupados de nível

médio, ocupados na administração/vendas/finanças, ajudantes e auxiliares), frente ao dos ocupados na produção, dentro das três categorias profissionais estudadas - metalúrgica, química e têxtil - no período compreendido entre 1982 e 1988. Maiores detalhamentos a respeito do processamento dos dados e da classificação das ocupações podem ser encontrados em anexo.

CAPÍTULO I

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

1.1 A Estratificação Social

Bacha (1973) considera que a interpretação ortodoxa do esquema dicotômico marxista sobre o processo de estratificação social numa sociedade capitalista, entende a existência de uma classe intermediária (a pequena burguesia enquanto resquício feudal) como um fenômeno temporário que tende a desaparecer com o desenvolver das relações capitalistas de produção. Entretanto, a realidade evidencia que o desenvolvimento da acumulação capitalista, mesmo fazendo desaparecer essa pequena burguesia, gera o aparecimento de novos estratos sociais intermediários entre a classe dos proletários e a classe dos capitalistas.

Para Dahrendorf (1959, cap.II), a nova classe média (white-collar) agora constituída de trabalhadores assalariados, surge dentro de um duplo processo de desagregação: do trabalho e do capital. A desagregação do capital diz respeito à separação entre a propriedade e o controle, isto é, ao lado da classe proprietária surge uma classe executiva. A desagregação do trabalho está relacionada a uma modificação no conjunto do proletariado caracterizada por distinções crescentes entre os trabalhadores de acordo com suas qualificações.

Essa nova classe aparece dividida em dois grupos: os burocratas, distribuídos entre diversos degraus segundo uma escala de posições hierárquicas; e os funcionários, localizados

fora dessa hierarquia, que exercem as funções de escritório, vendedores, balconistas, técnicos, contadores, entre outros, as quais não se encontram diretamente ligadas à produção mas que também não envolvem posições de comando.

De acordo com Dahrendorf, o relevante na caracterização da situação de classe é o poder da autoridade que distingue a posição de dirigente e de não-dirigente. Os proprietários, os executivos e os burocratas conformam a classe dirigente. Os funcionários e os trabalhadores de acordo com o nível de qualificação (não-qualificados, semiqualeificados e qualificados), constituem a classe dirigida. Dentre os que nós chamamos por funcionários estão os "trabalhadores de escritório" que são os resultantes do processo de desqualificação de grande parcela do trabalho executado nos escritórios:

"No princípio, o escritório era o local de trabalho mental, e a oficina o lugar do trabalho manual...Mas uma vez que o próprio escritório sujeitou-se à racionalização, o contraste perdeu força. As funções de pensamento e planejamento tornam-se concentradas em grupos cada vez menores dentro do escritório, ao passo que para a massa dos demais empregados o escritório passou a ser o lugar do trabalho manual exatamente como no piso da fábrica" (Braverman, 1977, p.267-268)

Os gerentes, segundo Bacha, são a parcela da classe intermediária composta pelos executivos e burocratas. A autoridade é fundamental na tarefa gerencial, e a congruência dos interesses existentes entre os gerentes e os proprietários vêm do fato dos gerentes procurarem manter seu *status quo* através da reprodução das relações de autoridade existentes e que lhes foi delegada pelos proprietários. Os gerentes estão profundamente envolvidos no cotidiano das empresas em seus mais diversos

aspectos, concentrando o poder de decisão em suas respectivas áreas de atuação e, portanto, acabando por se comportar como verdadeiros proprietários.

Ócio (1984, p.242-245) compreende que os altos burocratas, aqueles envolvidos nos cargos de direção, pertencem à burguesia ou à classe dominante por sua determinação econômica e estrutural de classe. Pertencem à burguesia porque ocupam o lugar do capital (detêm o poder de controle sobre o processo de trabalho) e participam, em diferentes níveis, também da propriedade, e à classe dominante em virtude de assumirem posições ideológicas de classe dominante. Pelo menos na sua maioria, proveêm da classe proprietária de algum tipo de bem patrimonial, sendo que participam dos resultados do processo de valorização do capital sob a forma de dividendos, bonificações, participação nos lucros, juros, etc, e integram a classe dominante devido a sua origem social, tendo identidade social e afinidade cultural com os proprietários. Assim sendo, os altos executivos não devem ser vistos apenas como empregados altamente qualificados que ocupam seus cargos devido a sua excepcional capacidade profissional (teoria do capital humano), mas sim porque o topo da organização se destina aos "herdeiros" da classe dominante, visto que o acesso até esse topo é elitizado, dependendo de fatores de condicionamento social, como a posse de capital ou relações sociais.

"Os altos executivos e os muito ricos não são duas classes distintas e claramente separadas. Estão muitíssimo misturados no mundo das empresas e privilégios, e para compreendê-los devemos compreender também os níveis superiores do seu mundo das corporações" (Mills, 1975, p.145)

Bacha entende que os gerentes são funcionalmente importantes para a manutenção e expansão das estruturas empresariais. Neste sentido, para os capitalistas é fundamental a existência de gerentes competentes, e uma vez que estes se vêem estimulados por valores materiais, a remuneração deve ser elevada, desde que os lucros obtidos o permitam.

O aparecimento das grandes firmas traz em seu bojo o desenvolvimento de estruturas gerenciais, implicando na incorporação dos objetivos dos gerentes (diferentes daqueles dos proprietários) dentro do processo de decisão das firmas. A firma gerencial dessa forma, objetiva não só o lucro, mas também a chamada "despesa hierárquica", ou o agregado da remuneração gerencial, despesa esta que vem a configurar materialmente a segurança, o status, o poder e o prestígio dos executivos não-proprietários, estabelecendo uma relação funcional direta entre o lucro e a "despesa hierárquica". Logo, a evolução dos salários dos gerentes vai depender da trajetória dos lucros das empresas, e as forças determinantes da relação entre a remuneração gerencial e os salários dos trabalhadores são as mesmas que explicam a repartição da renda entre capitalistas e assalariados nos modelos dicotômicos tradicionais.

1.2 A Determinação Salarial

A discussão da determinação salarial é fortemente marcada pela visão da teoria do capital humano, onde as

características individuais são determinantes da diferenciação salarial. Esta teoria de origem neoclássica, altamente difundida em meados da década de sessenta, parte do princípio de que a remuneração de cada fator de produção depende diretamente de sua produtividade marginal, diferenciada segundo o grau de qualificação de cada trabalhador. A diferença salarial entre os trabalhadores sem qualquer qualificação e aqueles portadores de qualificação em seus mais diversos níveis seria explicada pelo investimento em "capital humano" efetuado nestes últimos, investimento este que pode aparecer nos moldes de uma educação formal e/ou em treinamentos no trabalho.

O mercado de trabalho é organizado segundo "tipos" de trabalho semelhantes que são tratados de forma linear. O equilíbrio é obtido pela igualação da oferta e demanda do trabalho. Quanto maior o grau de qualificação e capacitação profissional, maior é a produtividade de cada agente e, conseqüentemente, sua remuneração.

Existem basicamente duas abordagens críticas à essa teoria, uma a nível empírico e outra a nível teórico. A nível empírico, num modo de produção onde os processos de trabalho se tornaram amplamente socializados, a produtividade marginal de cada agente não é passível de ser calculada, não ficariam evidentes as razões da diferenciação salarial entre "tipos" diferentes de trabalho.

Já a nível teórico, a teoria do capital humano não consegue explicar satisfatoriamente a determinação da remuneração dos quadros administrativos, pois fica presa à qualificação

técnica. Por exemplo, o conhecimento técnico não pode ser considerado fator determinante no processo de ascensão à cúpula da organização, porque os altos executivos decidem sob recomendações técnicas de suas assessorias, e as decisões importantes são geralmente colegiadas. Exige-se dos altos executivos muito mais equilíbrio e senso comum, visão de futuro e variedade de informações sobre as tendências de seu universo, do que conhecimentos profundos sobre objetivos muito concretos. Além disso, a responsabilidade imediata das operações recai sobre o segundo escalão, onde se dá a administração direta e o conhecimento técnico específico é indispensável (Ôcio, 1984, p.245).

Dentro de sua estreita visão de trabalho como um fator de produção homogêneo, não cabe à teoria do capital humano a existência de luta de classes, e as relações de dominação definidas a partir da divisão social do trabalho. Assim sendo, a consideração de qualquer outro tipo de remuneração do trabalho que não o salário se torna inviável.

Ainda dentro deste referencial teórico, cabe destacar que as características individuais, como a qualificação, não podem ser vistas como únicas determinantes das causas da diferenciação salarial, é preciso considerar conjuntamente o nível e a estrutura salarial, discussão esta que remete ao entendimento das características pertinentes ao padrão de acumulação de capital.

A esse respeito trata Tavares e Souza (1981). Tendo em vista que a taxa de salários vem a ser definida como sendo o piso

salarial sobre o qual se estrutura a distribuição dos salários - e portanto uma importante condicionante, dentro de certo limite, da amplitude das diferenças salariais - ela determina juntamente com a distribuição salarial o padrão salarial vigente.

"Para entender... a estrutura e a dinâmica desse padrão salarial devemos definir o *padrão de acumulação de capital*. Para isso, temos que considerar em primeiro lugar o ritmo de expansão da capacidade produtiva e a estrutura setorial de crescimento da produção corrente. Em segundo lugar, não podemos deixar de levar em conta as análises de insumo-produto que explicitam a diferenciação produtiva através do grau de integração intra e intersetorial. Finalmente, tem-se que levar em conta também a contribuição das análises de "organização industrial" que apontam para a oligopolização dos mercados, salientando a importância crescente do poder das grandes empresas e sindicatos, na determinação da estrutura de preços e salários industriais" (Tavares e Souza, 1981, p.8)

A taxa de salários é definida no mercado geral de trabalho (mercado "externo" de trabalho na conceituação de Doeringer e Piore, 1971) onde as empresas pequenas participam para satisfazer suas necessidades de mão-de-obra, ou no caso das empresas grandes, buscar somente os trabalhadores não-qualificados ou aqueles a serem alocados para os postos iniciais das escalas hierárquicas de promoção, de modo que a taxa é única para todas as empresas e indústrias. Para Tavares e Souza, a fixação de salários mínimos por parte do Estado, neste sentido, vêm a ser uma espécie de "negociação coletiva" de uma taxa de salários de base.

As grandes empresas por disporem de uma divisão funcional interna de trabalho, decorrente da própria dimensão da escala de organização do trabalho, contam com os mercados "internos" de trabalho (Doeringer e Piore, 1971) para preencher os postos não iniciais das escalas hierárquicas, isto é, utilizam

aqueles trabalhadores já pertencentes às próprias empresas. Os salários nestes mercados possuem um comportamento não muito atrelado às condições gerais do mercado de trabalho.

Da combinação entre os mercados "externo" e "interno" pode-se estabelecer uma taxa de salários comum a todo núcleo capitalista da economia, compatível com as disparidades setoriais de remuneração, onde as diferenciações salariais se dão especialmente ao longo das estruturas hierárquicas das empresas ou indústrias, isto é, dentro dos mercados "internos".

Pode-se ainda eleger uma terceira variável salarial que leve em conta a taxa de salários e a distribuição dos mesmos, o salário médio de cada indústria, onde se configura um indicador do grau das disparidades salariais entre as indústrias de uma economia. Esta variável se traduz a partir de alguns vetores: o poder sindical *vis-à-vis* o poder de mercado e a política das empresas líderes, a diferenciação da estrutura ocupacional e o nível médio de produtividade da indústria.

Remetendo a Kalecki, Tavares e Souza consideram que a demanda efetiva e os parâmetros distributivos (o "grau de monopólio" e a relação entre o preço das matérias-primas e dos salários) são os responsáveis pela conformação de determinada massa de salários, massa essa que, conjuntamente ao nível de emprego correspondente a um determinado nível de utilização da capacidade produtiva instalada, estabelecem o valor médio do salário em termos de custo para a indústria como um todo. No entanto, o valor real do salário (diferente deste), em termos de seu poder de compra, está relacionado ao índice de preços das

indústrias produtoras de bens de consumo para os trabalhadores, índice este guiado pelos preços das matérias-primas e pelo índice de preços dos alimentos produzidos fora da indústria.

"Assim, a organização do mercado de trabalho (interno e externo à indústria) e as condições de seu dinamismo medido pelo ritmo de acumulação de capital, tendem a determinar (dada uma estrutura interindustrial estável) o movimento ascendente ou descendente da taxa de salários de base. Seu nível real e a dispersão salarial dependem, por isso, de considerações estruturais muito mais complexas do que as que se contemplam nos moldes explicativos habituais" (idem,p.14)

A abertura do leque de diferenciações se define pela maior intensidade da heterogeneidade estrutural da indústria, e assim, pelas características dos setores de ponta em termos de modernização e concentração em comparação aos demais, sendo que por outro lado, essa abertura é indiretamente proporcional à magnitude da taxa de salários de base.

A estrutura de salários só é passível de ser analisada à luz do funcionamento da economia e do padrão de acumulação correspondente, pois é a partir daí que se revelam as estruturas produtiva e de consumo.

Ôcio (1984) propõe que a questão da remuneração dos diversos tipos de trabalho deva ser discutida dentro do contexto das relações de produção do capitalismo avançado (monopolista) moldadas pela ciência e pela técnica. Decorrente de uma tendência global de racionalização, se constata um processo de burocratização da sociedade e do subsistema econômico, sob as rédeas do avanço do progresso técnico e científico, só que não por sua própria dinâmica, mas sim pelos interesses sociais dominantes que determinam um certo projeto de sociedade, e que

utilizam da ciência e da técnica como meio de dominação e legitimação.

"No capitalismo monopolista, o progresso técnico e científico determina o padrão de acumulação e, por consequência, a organização da produção de acordo com um projeto social preestabelecido pelos interesses dominantes, que gravitam em torno das grandes corporações, enquanto que o duplo caráter da tecnologia, como força produtiva e instrumento de dominação transforma as instituições básicas do sistema, as formas de dominação e legitimação, e o padrão de distribuição dos ônus e compensações dentro do qual deverá ser definido o conceito de "ordenado" (Úcio, 1984, p.174)

A burocratização de uma sociedade está diretamente relacionada a utilização da ciência e da técnica no exercício do poder, isto é, depende do conteúdo político de ambas, e não do estágio de desenvolvimento. Logo, não é a evolução do progresso tecnológico que determina a burocratização da sociedade, mas sim seu uso político. A associação do progresso tecnológico à concentração de capital transformou a empresa capitalista moderna numa instituição social burocratizada, cuja administração racional e objetiva é desempenhada por técnicos e administradores que, dada sua posição na divisão social do trabalho, recebem um tipo de remuneração específica e diferenciada dos salários da classe operária.

1.3 Salários e Ordenados

A abertura do leque salarial no setor urbano para Bacha (1973) é explicada antes de tudo pela hierarquia, isto é, pelo corte trabalhadores/gerentes, ao contrário da visão convencional da teoria do capital humano, onde o fator fundamental é a

qualificação, ou seja, o corte trabalhadores qualificados/trabalhadores não-qualificados. No entanto, Bacha não quer com isso negar a explicação da determinação da estrutura de salários através do conceito de níveis diversos de qualificação da força de trabalho, ele apenas destaca o fato dos gerentes não fazerem parte da força de trabalho e, portanto, terem sua remuneração originária do lucro das empresas¹.

Bacha compreende a segmentação do mercado de trabalho segundo duas diferentes esferas: a real, onde se processam as atividades diretamente produtivas; e a de controle, onde se organiza a gestão empresarial e de produção. Esta diferenciação implica em mecanismos distintos de fixação das remunerações.

Na esfera real, a determinação dos salários relativos da força de trabalho deve considerar, entre outros elementos, o efeito dos diferentes níveis de qualificação técnica. Dada uma oferta ilimitada de mão-de-obra, os salários são estabelecidos a partir do nível do salário mínimo e dos custos de treinamento referentes aos sucessivos níveis de qualificação. *"Já na esfera de controle, onde se concentram as atividades de planejamento, alta administração, informação, comando e controle empresarial, o custo de treinamento estabelece apenas um limite inferior para os salários relativos, já que, além de seu custo de reprodução, os gerentes percebem um sobrevalor somente explicável por sua posição de dominação nas relações de produção capitalistas, a*

1) Bacha não deixa claro o suficiente sua posição em relação à teoria do capital humano, isto é, não chega a condenar nem a defender de fato a contribuição desta teoria à explicação da determinação das diferenças salariais.

qual os associa à classe proprietária nesse sistema". (Bacha, 1973, p.132)

Partindo da noção de taxa de exploração, redefinida como a relação entre lucros e salários dos trabalhadores, se estabelece uma determinada distribuição da renda e, conseqüentemente, se fixa uma dada relação entre remuneração de gerentes e salários dos trabalhadores. Essa taxa de exploração é estabelecida então, pelo poder relativo de barganha de capitalistas e trabalhadores.

A hierarquia funcional decorrente do modo de produção capitalista deve implicar num ordenamento salarial. A cada nível hierárquico das funções gerenciais se observa um salto salarial, independente de haver ou não diferenças em níveis educacionais, de tal forma que é a posição na escala hierárquica e não a qualificação individual quem determina a estrutura de salários.

Sem desmerecer os conceitos de "*importância funcional*" e "*escassez de pessoal treinado e talentoso*" sob os quais o enfoque funcionalista da estratificação social sedimenta sua explicação para a estrutura de remunerações, a relação entre a remuneração dos gerentes e os salários dos trabalhadores não deve ser encarada, segundo Bacha, a partir de sua importância funcional relativa, mas sim da razão entre lucros e salários existentes na economia.

"Assim, se compararmos duas sociedades quaisquer (ou uma mesma sociedade em dois pontos no tempo), a razão entre remuneração gerencial e o salário dos trabalhadores estará determinada pela taxa de exploração vigente no sistema e não pela maior ou menor importância funcional dos gerentes, medida em termos da escassez relativa de talentos gerenciais disponíveis." (idem, p.137)

Partindo dessa linha de interpretação, Bacha derivou três hipóteses onde se afirma a existência de uma correspondência entre os movimentos dos lucros e da remuneração gerencial ao longo do tempo, conforme as variações cíclicas da economia.

- "i) a evolução da remuneração gerencial independe do curso dos salários dos trabalhadores (no sentido de tratar-se de grupos não-concorrentes);
- ii) dentro do mercado de trabalho gerencial seguem válidos os princípios de determinação concorrencial de níveis salariais, embora esse mercado seja bem mais imperfeito do que o mercado de trabalho da esfera real, pois envolve um relacionamento pessoal entre empregados e empregadores; e
- iii) a remuneração gerencial evolui segundo os lucros das empresas, ou melhor, está diretamente relacionada à queda da participação da folha de salários "real" na renda total." (idem, p.132)

Ôcio (1984, p.241) entende por "salário a remuneração do trabalho, diretamente produtivo ou não, da classe operária que nas relações de produção capitalistas ocupa sempre posição subordinada, associada ao trabalho essencialmente de caráter manual, que depende da capacidade física para executar operações manuais, repetitivas, extremamente parcelizadas, relativamente simples e que em geral não exigem maior discernimento intelectual ou decisões pessoais... Por ordenado: a remuneração dos quadros administrativos que compõem a burocracia empresarial, ou a remuneração dos agentes que integram a estrutura organizacional das empresas, aqueles que desempenham a coordenação administrativa, uma nova função de produção que exige trabalho intelectual, produtivo ou não."

Ôcio concorda com a tese de Bacha de vinculação entre o comportamento dos lucros e os "salários gerenciais", apenas para um tipo específico de ordenado referente à remuneração dos

burocratas do nível superior, e não para a remuneração de toda a linha burocrática. Segundo o autor, tal fato se apresenta porque a remuneração dos altos executivos envolve, além de um valor fixo mensal, a adição de outros valores correspondentes aos "fringe benefits", participações nos lucros, comissões, etc.

Então, retomando Kalecki, Ócio defende, ao contrário das teorias de distribuição convencionais, que a produção condiciona *a priori* a distribuição. Uma vez definido o padrão de consumo pretendido pela classe dominante, a projeção da taxa de acumulação assim requerida implica, dadas as condições técnicas, numa relação lucro/salário. Dessa forma, são exatamente as decisões pessoais da classe dominante (que hoje se definiria pela burguesia capitalista e altas camadas da burocracia) que acabam definindo o padrão de acumulação, o tipo de produção e as formas de distribuição. O ordenado se apresenta como "*um preço administrado em condições oligopólicas ; um valor planejado ex-ante, um custo fixo, conhecido e embutido no preço*" (idem, p.314).

A taxa de ordenados configura uma participação no valor da produção decorrente da posição que a burocracia ocupa na divisão social do trabalho, ao passo que a taxa de salários corresponde ao padrão mínimo de vida exigido pela sociedade, tendo como limite inferior o conceito de subsistência.

Longe de estar definida unicamente a partir de critérios do tipo produtividade marginal ou custo de reprodução de um determinado tipo de mão-de-obra, a estrutura salarial está relacionada à segmentação do mercado de trabalho, em virtude da

divisão social deste. A produtividade deve estar vinculada ao movimento dos salários mas, no entanto, não é um elemento suficientemente explicativo.

O padrão de remuneração da burocracia empresarial se contempla sobre dois elementos: a taxa de ordenados e o critério de ordenação hierárquica (linhas de autoridade de acordo com a complexidade operacional ou a responsabilidade que se atribui a cada cargo). A importância maior para o quadro burocrático está centrada no mercado de trabalho interno das empresas e não no mercado externo, contrariamente ao que acontece com a mão-de-obra operária; os ordenados são computados como custos fixos, diferentemente do caso dos operários cujos vínculos com a empresa são mais provisórios (maior instabilidade no emprego) e os salários são considerados custos variáveis. Assim, Ócio supõe que o padrão de ordenados deve ser menos passível de alterações em razão das variações conjunturais do que o padrão salarial, conclusão esta passível de discussão.

Ócio observou uma série de fatores que interagem no tempo determinando as remunerações. Os fatores de curto prazo são a política salarial, o grau de liberdade e organização sindical e o comportamento do nível geral de preços; os de longo prazo, o desempenho geral da economia (visualizado a partir da taxa de variação do produto, e dependente do padrão de acumulação), e a estratificação funcional própria da divisão social do trabalho, responsável pela hierarquia do leque de remunerações. Esses fatores de curto prazo agem sobre o que Kalecki chama de fatores

de distribuição, determinando os preços relativos do trabalho, das matérias-primas e o grau de monopólio.

A determinação do valor do trabalho não resulta da combinação de algumas poucas variáveis independentes e cientificamente quantificáveis, mas deve sim ser compreendida a partir da teoria dos preços. Por outro lado, também não se trata de uma questão salarial, no sentido tradicional do termo, visto que os ordenados participam dessa discussão e são definidos por leis que derivam da natureza das organizações burocráticas que se desenvolvem internamente às empresas modernas que caracterizam a fase monopolista do capitalismo, devendo-se portanto considerar a teoria das organizações e a sociologia da burocracia.

É apenas um fenômeno aparente a fixação do salário e do emprego via mecanismo de oferta e procura, uma vez que o emprego na verdade é definido pelo valor da produção e suas condições técnicas, enquanto o salário (remuneração do trabalho) é definido, dadas estas duas variáveis, segundo as necessidades de acumulação, os fatores institucionais (política salarial, ação sindical, transformações organizacionais) e as relações intersetoriais que influenciam o sistema de preços relativos, isto é, a determinação dos salários e ordenados é de natureza endógena, e não exógena como quer a visão vulgar da teoria clássica.

1.4 O Caso do Brasil

Baltar e Dedecca (1992, p.27) dividem as décadas de 60 e 70 em três períodos. O período 1961-66 é marcado por uma crise econômica onde a recessão, o crescimento da inflação e a falta de liberdades democráticas foram responsáveis por uma queda do emprego, menor poder de barganha e queda dos salários reais. Já o período 1967-73 se caracterizou por uma recuperação econômica, rápido crescimento, redução da inflação e significativo crescimento do nível de emprego. Finalmente, no período 1974-80 se observou um prolongamento do crescimento garantido pelo gasto estatal, recrudescimento da inflação, recuperação diferenciada dos níveis de salário e crescimento mais lento do nível de emprego.

Bacha (1973) considera que, no caso brasileiro, no período 1966-72, houve uma expansão dos ganhos para todos, sendo que o aumento verificado para os gerentes foi maior do que o dos trabalhadores. Desta forma, a década de 60 se caracterizaria por um distanciamento entre as maiores e as menores remunerações do trabalho.

No período que vai de 1975 até 1980 (Ócio,1986), os salários crescem com maior intensidade, enquanto os ordenados descrevem uma evolução moderada. Isso pode ter estado relacionado a uma alteração na posição do governo quanto ao controle das relações de trabalho, que se torna menos rígida. Além disso, Ócio destaca ainda o ressurgimento do movimento sindical que até então tinha sido reprimido pelo regime militar. A política salarial se

desenrola assim paralelamente aos acordos. Desta maneira as camadas inferiores passam a ter a oportunidade de negociar melhores remunerações.

Ócio (1986) constatou que nas fases de prosperidade compreendidas entre 1968 e 1980, a abertura do leque de remunerações esteve relacionada a um maior poder de barganha dos estratos superiores a hierarquia organizacional, de forma que os ordenados cresceram a frente dos salários. No desenvolvimento de um processo de modernização bastante rápido, a alta burocracia empresarial pôde aumentar suas atribuições e definir novos critérios de remuneração, não podendo deixar de se citar o fato da concentração de renda ter sido elemento importante na política de recuperação econômica neste período. Por outro lado, no período de crise que se seguiu, as remunerações mais elevadas foram as que mais perderam valor real, refletindo possivelmente a política salarial vigente.

No Brasil, segundo Ócio (1984, p.315), o nível baixo da taxa de salários não torna acessível o "consumo de massa" à classe trabalhadora. Como causas estruturais para o fato vislumbra-se a baixa produtividade dos setores tradicionais, ou ainda não modernizados, a amplitude do setor informal, a superoferta de mão-de-obra, e o próprio modelo de desenvolvimento econômico, historicamente concentrador de renda, além da questão do padrão tecnológico estar voltado para uma baixa absorção do emprego. Já em termos conjunturais, o poder de barganha desenvolvido junto às relações de trabalho é abortado pela política salarial, entre repressiva e paternalista, e pela

tradicional falta de liberdade para organização do movimento sindical.

A influência do governo sobre as remunerações do trabalho se dá muito mais por via indireta, ou seja, pelas modificações da política econômica ou do nível geral de preços, do que via política salarial, já que esta não orienta nem determina a taxa de salários, apenas age a nível de influência. Assim, a política salarial é apenas um componente a mais da política econômica global, requerida nos períodos de crise para, pelo menos em tese, proteger os segmentos mais vulneráveis da sociedade. Porém, observando-se as últimas décadas é possível concluir que a política salarial é significativamente repressiva nas fases de crise aguda, estirpando sobremaneira o clima reivindicatório em que se desenvolvem as relações de trabalho.

O salário mínimo (um valor manipulado politicamente com objetivos de curto prazo) não é fator elementar na determinação da taxa de salários, cuja definição é endógena ao setor moderno da economia e a vinculação ao padrão de acumulação a torna atrelada a evolução do ciclo econômico. O salário mínimo possui maior significado nos períodos de crise, à medida que, de certa maneira, coopera para uma redução do patamar de salários, enquanto que em períodos de prosperidade se observa um distanciamento entre ele e a taxa de salários elevada, perdendo assim sua significância.

Contrariamente à Octio, Tavares e Souza (1981, p.18-20) entendem que o salário mínimo legal pode ser considerado como a taxa de salários de base na indústria brasileira nas últimas

décadas, embora o Estado não disponha de instrumentos suficientemente eficientes para estabelecer justamente o nível salarial compatível aos seus determinantes já mencionados. As crises ou a inflação podem se encarregar de alterar as taxas de salário fixadas pelo governo ou pela negociação coletiva, caso elas não forem adequadas ao processo de acumulação. A fixação do salário mínimo tem um efeito ordenador sobre a taxa de salários, tanto no sentido de elevá-la como de baixá-la. Já por sua vez o salário médio da indústria mostrou uma evolução diversa daquela experimentada pelo salário mínimo.

Ócio observa uma dependência existente entre a evolução das remunerações do trabalho e o desempenho do ciclo econômico, onde estas se elevam durante as fases de prosperidade e decrescem durante os períodos de crise. Então, como variável primeira da remuneração do trabalho tem-se a taxa de crescimento econômico, seguida do poder de barganha pelas participações relativas na renda nos períodos de prosperidade, ou do poder de defesa das posições já alcançadas durante as crises, sendo que essa batalha é travada num contexto onde os fatores institucionais orientam as regras do jogo.

Através da análise feita pelos autores discutidos neste capítulo, foi possível concluir que na década de setenta, visto ela ter se caracterizado pelo crescimento econômico, pela elevação do nível de emprego, pela existência de elevada mobilidade social, e pela consolidação do mercado de trabalho dos ocupados nas atividades de gestão e administração, houve um

crescimento acelerado dos ordenados em relação aos salários, num quadro de política salarial restritiva.

Partindo-se da idéia de que os anos oitenta por sua vez, se caracterizaram por um período de crise, de queda do nível de emprego, e não existência de mobilidade, surge então a questão de se querer saber qual foi a evolução dos ordenados nesta década. Tendo em mente o que foi discutido neste capítulo introdutório à respeito da problemática dos salários e ordenados, no capítulo a seguir será apresentada, em linhas gerais, a trajetória da década no que tange à política econômica, política salarial e negociações coletivas.

CAPÍTULO II

A DÉCADA DE OITENTA

A década de oitenta foi marcada pelo rompimento de uma trajetória de crescimento que se mantinha desde a II.ª Guerra Mundial. A tendência de crescimento que se apresentava até o final da década de setenta foi então sucedida por uma profunda crise econômica acompanhada de uma instabilidade sistemática. Para que os anos oitenta sejam melhor analisados é preciso que se faça uma periodização.

O período compreendido entre os anos de 1981 e 1983 se apresentou como o de uma crise aguda com uma forte queda dos níveis de atividade e emprego, seguido do que se poderia chamar de uma recuperação, entre 1984 e 1986, onde a instabilidade não deixou de estar presente e cuja recomposição da atividade esteve baseada na ocupação da capacidade ociosa e não na elevação da taxa de investimento. Finalmente, a partir de 1987 se iniciou um período de estagnação com tendência à eclosão de um processo hiperinflacionário, que se seguiu até o final da década.

Para se compreender a grande crise de 1981 é preciso considerar os fatos ocorridos no final da década de setenta. Em 1979, o segundo choque do petróleo veio a surtir efeitos significativos sobre toda a economia mundial. O cenário internacional foi também profundamente marcado pela alteração do rumo da política monetária norte-americana, através da elevação da taxa de juros e da valorização do dólar. Tais acontecimentos

levaram o mercado financeiro internacional a promover medidas que impactaram sobremaneira nos países periféricos como o Brasil, cujo padrão de financiamento do Estado estava assentado no endividamento externo.

Desta forma, a política econômica brasileira inicialmente implementada (Teixeira, 1993) buscou um ajuste através da desaceleração do fluxo do endividamento externo (queimando reservas e permitindo a contração da base monetária), da aceleração das minidesvalorizações favoráveis à exportação, da fixação de metas rígidas para expansão do crédito interno, acompanhados de cortes no gasto público, nos investimentos das estatais e nas operações de financiamento do BNDE. A maxidesvalorização implementada no final de 1979 alimentou o processo inflacionário, sinalizando a escalada para o patamar dos três dígitos ainda neste ano.

Já no início do ano seguinte, o governo prefixou o câmbio (em 40%) e a correção monetária (em 45%), juntamente a um maior esforço no controle de preços por parte dos órgãos competentes, visando barrar o processo inflacionário. O ano de 1980 veio a ser o último ano de crescimento da década, dado o crescimento verificado no produto interno, mas a inflação contudo, permaneceu na casa dos três dígitos. O governo no final do ano adotou então uma política abertamente recessiva, pressionado pelos credores internacionais e pela escassez das reservas cambiais. A política econômica se voltou para as restrições monetárias e creditícias, aumento de juros, corte nos gastos públicos, ajustes fiscais e tarifários, liberação de

preços, alteração da lei salarial e retomada dos incentivos à exportação.

Segundo Teixeira, dentro da crença de que a crise do mercado financeiro internacional seria passageira, o governo priorizou a obtenção de superávits comerciais e a tentativa de refinanciamento dos passivos externos do país. Contudo, apesar dos resultados positivos obtidos no balanço de transações, as exportações brasileiras estavam atreladas ao movimento dos países industrializados, isto é, dependia diretamente da taxa de crescimento destes, especialmente dos Estados Unidos. Logo, dada a recessão generalizada na economia internacional em 1982, as nossas exportações sofreram uma queda de 15%, pressionando as reservas cambiais. Somando-se a isso, em setembro de 1982 foi decretada a moratória mexicana, fato este que levou ao fim dos fluxos de crédito internacionais para a periferia, esgotando-se as possibilidades de estabilização econômica do país nos moldes vigentes. O Brasil finalmente recorreu ao Fundo Monetário Internacional, aumentando ainda mais o atrelamento da política econômica interna ao ritmo e aos objetivos do ajuste nas contas externas.

O superávit comercial que se apresentou esteve ligado muito mais à compressão da demanda interna, e consequentemente das importações (20%), do que a um aumento das exportações (8%). Essa busca pela redução da demanda doméstica por bens importados e exportáveis esteve refletida na redução do déficit público e nas mudanças na política salarial, onde se instituíram os reajustes em "cascata".

Teixeira aponta, para o período 1981-1983, uma queda do produto industrial numa taxa média anual de 4%, enquanto o PIB reduziu-se a razão anual de 1,3% negativos, sendo que o PIB *per capita* caiu 3,7% ao ano.

Dedecca e Brandão (1992) constatam que a política econômica do governo, orientada para a criação de um excedente exportável, não esteve calcada na promoção do aumento da competitividade através de um processo de modernização da estrutura produtiva, mas sim via ampliação da relação câmbio/salário. Constatam ainda que as remunerações como um todo diminuíram em virtude da elevação dos preços, apesar mesmo de certos mecanismos de reajustes salariais, como a Lei N.º 6.708, que tinha como função beneficiar os assalariados de baixa renda. Já em 1983, o governo claramente impôs um aperto nas remunerações do trabalho, seja diretamente através de decretos-lei, seja indiretamente via a inflação e o desemprego aberto.

O peso do emprego industrial caiu em nível absoluto. Segundo Dedecca e Brandão, no período compreendido entre os anos de 1981 e 1983, o emprego diminuiu em 6% para o conjunto do país - concentrado no Estado de São Paulo e especialmente na sua Região Metropolitana - e 15% para a Indústria de Transformação. Essa queda do nível de emprego e da atividade até 1983, conformou um período de grande fragilidade do mercado de trabalho com um aumento significativo da taxa de desemprego - em 1981, o desemprego atingiu a base da pirâmide ocupacional dando uma idéia ilusória de elevação dos índices de salário real médio (Ócio,

1986). Assiste-se então, a uma enorme exacerbação e explicitação das tensões sociais nas regiões metropolitanas.

A não definição do problema da dívida externa em termos viáveis para o Brasil foi, conseqüentemente, responsável por um imenso desequilíbrio patrimonial do setor público refletido nas políticas cambiais e monetárias ativas. O câmbio e os juros como faróis dos preços da economia alimentavam o processo inflacionário. O ativismo cambial garantia o bom desempenho das exportações, dada a situação de crise cambial permanente do país (Teixeira, 1993). Isto é, qualquer expectativa por parte dos agentes de que o câmbio estaria valorizado (e que portanto seus ativos não teriam a valorização esperada) atrasava os contratos de exportação, prejudicando a obtenção de divisas necessárias às transferências ao exterior. Logo, o câmbio deveria sempre acompanhar ou mesmo superar a inflação para não comprometer o fechamento do Balanço de Pagamentos.

"Como parte do déficit são juros e estes não podem ser reduzidos, o esforço recai inteiramente sobre o balanço comercial, num contexto de prazos e recursos insuficientes para garantir a manutenção do nível de emprego. A elevação da taxa de juros, associada ao estreitamento da liquidez interna, desequilibra as contas patrimoniais do setor público, ampliando seu passivo sem contrapartida ativa, pois os movimentos de juros internos, num quadro de incerteza no mercado internacional e moeda nacional inconvertível, não atraem recursos de fora.

Este período, portanto, caracteriza-se pelo agravamento do desequilíbrio patrimonial do setor público brasileiro, cuja medida é dada pelas taxas de juros internas, puxadas para cima sucessivamente pelo movimento ascendente das taxas de juros no mercado internacional, pela política ativa de dívida pública, por mudanças de regra das correções monetária e cambial e pelas expectativas de maior rentabilidade proporcionadas por aplicações denominadas em dólar" (idem, p.152)

Somente a partir do segundo semestre de 1984 é que se observou um reaquecimento da atividade econômica e uma elevação

do nível de emprego, e portanto, um abrandamento da tensão existente. Essa recuperação foi puxada pelo setor exportador, graças aos gigantes déficits comerciais dos Estados Unidos.

Teixeira constatou que as exportações brasileiras cresceram mais de 23% em valor, com importações em queda. Porém o investimento agregado neste período permaneceu em patamares baixos.

Essa recuperação implicou ainda, numa alteração na estrutura de emprego industrial em alguns setores, onde se observou um crescimento da produção em patamares superiores aos do crescimento do emprego (Ferreira, 1987).

No final de 1984 já foi possível registrar (Teixeira, 1993) uma elevação de 4,9% do PIB e um superávit comercial recorde de 13 bilhões de dólares, apesar da manutenção da inflação em patamares elevados - inflação esta fortemente relacionada ao componente endógeno de especulação financeira.

A Nova República, iniciada em 1985 com o governo Sarney, se deparou com uma situação bastante complexa: retomar a democracia num quadro de recuperação da atividade econômica, de recrudescimento da inflação, de uma política salarial de arrocho que se colocava desde 1983, e uma política cambial de desvalorizações com intuito de promover exportações.

Os primeiros passos dados foram as modificações feitas na política salarial, modificações estas que apenas oficializaram um movimento voluntário que já se observava de recuperação das perdas salariais sofridas durante o período de recessão. Enquanto isso, a questão inflacionária era enfrentada através de

congelamento das tarifas e preços públicos. Essa contenção quando não pode mais ser mantida, e o governo foi obrigado a atualizar as tarifas, só piorou ainda mais a situação da escalada inflacionária.

Os resultados do ano de 1985, de acordo com Teixeira, mostram até então o melhor desempenho do PIB na década, que se elevou em 8,3%; o salário mínimo real (descontada a inflação oficial) cresceu 7,5%, assim como também se elevou o salário médio na indústria; e o saldo comercial atingiu o patamar dos 12,5 bilhões de dólares, ligeiramente menor que o do ano anterior devido a um menor *quantum* exportado. Novamente o país conseguiu honrar os compromissos externos dentro de uma situação de crise cambial permanente, o que não poderia senão refletir-se numa inflação estacionária atingindo a marca dos 228% anuais.

Assim sendo, apesar das mudanças ocorridas no plano político com o início da Nova República, a situação de instabilidade econômica do país não se modificou já que não se alterou o cerne do problema, ou seja, o padrão de negociação da dívida e o mecanismo de geração de recursos para pagá-la.

O Plano Cruzado implementado no início de 1986 trouxe alterações na política econômica que passou a ter um caráter heterodoxo e distributivista, se fundamentando basicamente numa reforma monetária conjugada a um congelamento de preços, salários e câmbio. O diagnóstico equivocado do caráter inercial da inflação brasileira (apesar de não ser essa uma posição unânime dentro da equipe econômica) fez com que não se tocasse nas questões dos desequilíbrios estruturais da economia,

particularmente a questão dos desequilíbrios financeiro externo e interno, principais determinantes da escalada inflacionária.

Não se propunha uma recessão económica, ao contrário, o plano procurava impulsionar a tendência de crescimento que vinha se mostrando desde 1985. As medidas do plano, como o congelamento de preços, a conversão dos salários pela média e a introdução da *taboleta*, permitiram um aumento do consumo, visto o crescimento da capacidade de endividamento da população, resultado do aumento da massa nominal dos salários, das baixas taxas de juros praticadas, enfim, da perspectiva por parte dos agentes de que essa situação permaneceria no longo prazo, reduzindo o risco de desemprego. A elevação da taxa de emprego possibilitou que mais pessoas da família participassem do mercado de trabalho, e que parte considerável das poupanças individuais fossem monetizadas e utilizadas para o consumo que se achava reprimido devido aos anos de crise anteriores.

De fato, no ano de 1986 (Teixeira, 1993), a inflação permaneceu em patamares bastante baixos nos primeiros oito meses após o anúncio do plano, de modo que a inflação anual registrada foi de apenas metade daquela registrada no ano anterior; a nova política salarial permitiu um crescimento dos salários reais; o PIB cresceu 8,1% e o produto industrial 12,1%. A quebra de diversas safras por outro lado, acarretando um choque de preços agrícolas, veio a complicar o andamento do processo de estabilização.

A recuperação do mercado interno provocada pela recomposição do consumo trouxe consigo um problema de disputa

entre o mercado interno e externo, isto é, produtos antes exportados foram então comercializados internamente, impedindo a obtenção de divisas necessárias já que o câmbio se encontrava congelado, desestimulando os exportadores.

Com a deterioração do saldo comercial o governo não encontrou outra saída senão desvalorizar o câmbio. Aliado a isso, a elevação das taxas de juros veio a corroborar as expectativas dos agentes econômicos de um processo de aceleração inflacionária que já vinha se mostrando a algum tempo na cobrança do ágio e no desabastecimento.

O anúncio do Cruzado II, basicamente centrado num ajuste fiscal, visando corrigir o desequilíbrio das contas públicas, enterrou definitivamente os louros do Plano Cruzado e permitiu que a inflação novamente se instalasse.

Não se estabeleceram as reformas estruturais necessárias centradas num enfrentamento da questão da dívida externa, da reforma tributária e financeira. Com a queima de reservas e a decretação da moratória, novamente se utilizou uma política agressiva de câmbio visando estimular o setor exportador.

É interessante observar, como coloca Teixeira, que apesar do congelamento de preços, que no seu longo período de duração oficial (nove meses) pode ter causado uma diminuição das margens de lucro praticadas, os resultados apresentados nos balanços das empresas mostraram-se bastante favoráveis, o que de fato estaria apontando para um crescimento considerável do volume de negócios. E não foi apenas o setor privado que mostrou um bom

desempenho, mas as empresas estatais também, à medida que conseguiram uma melhora nas respectivas estruturas patrimoniais de suas contas.

O ano de 1987 marcou o início de um período de estagnação que se estendeu até o final da década, onde se alternaram fases curtas de crescimento e outras também curtas de retração do nível de atividade e do emprego, ou seja, novamente a economia foi gerida através de políticas econômicas de curto prazo de caráter recessivo, isto é, baseadas na contração da demanda interna via perdas salariais.

O Plano Bresser veio de encontro à retomada inflacionária anunciando um novo congelamento, porém, acompanhado de uma política salarial cujo mecanismo tinha por base impedir o surgimento de qualquer "bolha" de consumo, tentando dessa forma incorporar as críticas feitas a esse respeito no Plano Cruzado, isto é, estirpando a possibilidade de haver uma inflação de demanda. Conseqüentemente, aliada às perdas salariais do início desse ano de 1987, a nova política salarial cooperou para uma maior queda do salário real.

Essa mesma equipe econômica do governo apresentou uma proposta de securitização da dívida externa aos credores internacionais que foi no entanto, inteiramente descartada e posta fora de questão. Mais uma vez, a não resolução do problema da dívida externa e da dívida interna inviabilizou essa nova tentativa de estabilização da economia, fazendo com que a equipe econômica saísse de cena no final deste mesmo ano.

O novo ministro Mailson da Nóbrega, que permaneceu à frente da equipe econômica nos dois anos que levaram até o final da década, efetuou a chamada política do "feijão com arroz", política esta inteiramente voltada para as transferências de recursos ao exterior.

Os números deste período foram bastante desanimadores. Como mostra Teixeira, a taxa anual de inflação chegou a 685% no ano de 1988 e a 1320% em 1989. Enquanto isso, o superávit exportador recorde desses dois anos atingiu a marca dos 35 bilhões de dólares.

Em janeiro de 1989, o governo anunciou um novo plano de estabilização, o Plano Verão, que mais uma vez era composto de um congelamento de preços e salários, restrições monetárias e fiscais, e desindexação da economia. A meta era a de diminuir o déficit público, mantendo a mesma dinâmica no setor exportador e controlando as expectativas de aceleração dos preços. Além de ineficazes em suas intenções, as medidas adotadas não foram bem recebidas pelos agentes econômicos, como foi o caso das regras para reajustes de aluguel e de mensalidades, a extinção da OTN, a nova política salarial, entre outras.

A inflação voltou a se acelerar mais rapidamente do que nos choques anteriores, para no final de 1989 atingir um patamar anual que já avançava na posição dos cinco dígitos (Teixeira, 1993).

Assim, fazendo um balanço da década de oitenta o que se pode constatar é que, *"apesar da recomposição do nível de atividade econômica entre 1984 e 1986, os anos 80 conformam um*

período de sistemática instabilidade da economia brasileira, marcado por flutuações do nível de atividade, tendência de crescimento das taxas de inflação, deterioração da capacidade de gasto do aparelho do Estado e uma situação de constante encilhamento em relação à dívida externa" (Dedecca e Brandão, 1992, p.16).

O comportamento do mercado de trabalho seguiu o da atividade econômica. A queda da ocupação e do emprego se restringiu grandemente à crise do início da década (1981-83), sendo que no período que se seguiu foi possível observar uma certa recomposição da ocupação e do emprego e uma certa estabilidade da estrutura ocupacional.

Dedecca e Brandão entendem que a ausência de um processo de reordenação produtiva, paralelamente ao ajustamento do nível de emprego industrial nos primeiros anos da década, não foi capaz de promover uma transformação da estrutura ocupacional. Houve modificações, mas após este ajuste, a estrutura ocupacional manteve-se praticamente inalterada até o final da década, de maneira que não se pode dizer que a crise inicial dos anos oitenta tenha provocado uma transformação do mercado de trabalho nacional.

Porém, ao lado desta estabilidade da estrutura ocupacional, se deu um processo de deterioração da distribuição de renda do trabalho. Isso porque, além da aceleração inflacionária ter corroído os rendimentos, e de haver aumentado o número de trabalhadores na informalidade, o atrelamento da política econômica aos problemas da dívida externa passavam pela

geração sistemática de superávits comerciais, que por sua vez implicavam em baixos custos salariais para o setor exportador e principalmente na repressão ao consumo doméstico.

A deterioração da distribuição de renda foi aprofundada pela própria forma de financiamento da política econômica, à medida que a manutenção ou mesmo o aumento do poder de compra da população de mais alta renda se dava pelos mecanismos financeiros criados. Assim, Dedecca e Brandão acrescentam ainda que os segmentos menos favorecidos, apesar de terem mantido seu emprego e conseguido ampliar seu grau de organização política nesta década, através do fortalecimento do movimento sindical, foram aqueles que arcaram com os piores efeitos do ajustamento da economia, assumindo uma perda de renda real sem precedentes.

Tendo em vista que as duas forças atuantes na determinação do desempenho dos salários nominais são a ação dos sindicatos e a política salarial, analisaremos a seguir como tais instituições se comportaram na década de oitenta¹ para as categorias dos metalúrgicos, químicos e têxteis do município de São Paulo.

1) A análise das políticas salariais e os resultados das negociações coletivas, contidas nos itens 2.1 e 2.2 deste capítulo, foram desenvolvidas a partir da tese de mestrado defendida no Instituto de Economia da UNICAMP, pela economista Sandra M. Chagas Brandão.

2.1 As Políticas Salariais

Durante toda a década, a ação normativa do Estado sobre os reajustes dos salários nominais, no que diz respeito às alterações nos critérios de indexação e na periodicidade entre os reajustes, esteve vinculada às políticas macroeconômicas de ajuste da economia.

A necessidade de implementação de uma política recessiva, a partir da estratégia de um acordo com o Fundo Monetário Internacional, pôs fim às políticas salariais redistributivas que marcaram os anos de 1979/80, e através dos vários decretos-lei de 1983, redirecionou a política salarial para a promoção de um aperto na demanda interna visando, desta forma, combater a inflação e permitir uma política agressiva de exportações. As medidas adotadas se mostraram eminentemente autoritárias e socialmente injustas, apesar da argumentação de que o arrocho salarial se justificava pela obtenção de uma coerência entre o conjunto da política econômica.

O governo de fato atingiu seu objetivo de queda do poder de compra dos salários, à medida que abafou o movimento sindical com as quedas pronunciadas do emprego e, através de uma legislação trabalhista coercitiva, viabilizou os cortes nos custos salariais por parte do empresariado.

Com o reaquecimento da atividade econômica em 1984, decorrente do efeito dos superávits comerciais sobre a produção de alguns setores, observou-se uma mudança na correlação de forças sociais ligadas à determinação salarial, isto é, os

processos de negociação coletiva se mostraram importantes visto que avançaram em relação à lei salarial vigente, o DL 2065 de outubro de 1983, que instituiu os reajustes em "cascata" realizados semestralmente (até 3 salários mínimos, 100% do INPC; de 3 a 7 salários mínimo, 80% do INPC; e assim sucessivamente). Com isso, o governo se viu obrigado a modificar a legislação salarial através da Lei 7238 de outubro de 1984, que não mostrou grandes modificações na sistemática de reajustes até então em vigor. Os reajustes semestrais diferenciados por faixa de salário foram mantidos, mudando apenas o número de faixas que passou de cinco para duas. Também permaneceu o limite para a negociação do índice de produtividade, que não deveria exceder a variação do produto real per capita do ano anterior. A novidade ficou por conta da ampliação das possibilidades de negociação direta.

A Lei 7238/84 estava longe de satisfazer as demandas trabalhistas que incluíam entre outras coisas a adoção de reajustes trimestrais, mais coerentes com o panorama econômico e com a evolução da inflação. É interessante observar que mesmo empresas estatais adotavam critérios diferentes daqueles previstos em lei para reajustar salários neste período.

Em dezembro de 1985, o governo anuncia uma nova lei (7450/85) através da qual tenta romper sua posição de inércia frente à política salarial, modificando as faixas de salário para reajuste (até 10 salários mínimo, 100% do IPCA; acima de 10 salários mínimo, 80% do IPCA). Novamente pouco efeito surtiu sobre os processos de negociação coletiva, não só devido a sua curta duração, mas também porque trazia critérios muito

restritivos quando comparados àqueles já acordados por várias categorias profissionais, num quadro de rápido crescimento do nível de emprego. Coube à Justiça do Trabalho difundir essas conquistas às categorias profissionais mais frágeis, deixando de lado a política salarial vigente.

O anúncio do Plano Cruzado em fevereiro de 1965, estabeleceu medidas em relação aos salários que foram frutos de inúmeras polêmicas. Entre outras coisas, definiu-se que os salários, em 01 de março, fossem convertidos para seu valor médio real do semestre anterior, acrescidos de um abono de 8%. O critério de reajuste também foi modificado adotando-se a escala móvel, isto é, os salários deveriam ser automaticamente reajustados sempre que a taxa de inflação acumulada atingisse 20%. Além disso, restabeleceu-se datas de reajuste salarial anuais, coincidentes com as datas-base prevalecentes 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 tendo que ser negociados entre trabalhadores e empresários.

A controvérsia gerada pela política salarial do Plano Cruzado se apresenta, por um lado, pela significativa mudança na maneira de intervenção do Estado sobre os reajustes salariais, e por outro, por levantar a discussão a respeito da viabilidade por parte do Estado de conciliar, via política salarial, a execução de uma política de ajuste macroeconômico com a manutenção do poder de compra dos salários.

Com o fracasso do plano já no final de 1986 e início de 1987, a política salarial voltou a sofrer modificações (DL 2335) em junho deste ano, com a adoção de um novo plano de estabilização: o Plano Bresser. Novamente se buscou um controle de preços e salários, paralelamente a uma contenção da demanda do conjunto da economia, de maneira a que um maior excedente exportável se responsabilizasse pela desaceleração da queda do nível de atividade.

O ponto principal da nova política salarial, segundo os formuladores do Plano Bresser, era não permitir que se incorresse no mesmo erro do plano anterior, ou seja, deveria se combater um crescimento excessivo dos salários, e portanto, um aquecimento da demanda, de modo a se poder atingir as metas do plano de estabilização. Dessa forma, foi eliminada a tão polêmica escala móvel, fazendo com que os salários fossem indexados à inflação passada, mas sem garantias de proteção de seu valor real.

Os reajustes, após o término do congelamento de noventa dias, deveriam ser corrigidos mensalmente, a título de antecipação compensável na data-base, de acordo com a variação da Unidade de Referência de Preços (URP). A evolução da URP registrada a cada mês, de modo a corrigir 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. Mas o plano considerou ainda o pagamento do "gatilho" de maio e a reposição, em seis parcelas, daqueles resíduos inflacionários existentes até maio de 1987, caracterizando uma situação de transição entre políticas salariais. Além das modificações se

apresentarem como uma sistemática de reajustes prejudicial aos trabalhadores, à medida que provocava perdas de poder aquisitivo, os critérios definidores da inflação, ou melhor, a modificação no cálculo do IPC a partir de agosto veio a corroborar esse quadro, pois se mostrou um forte instrumento de arrocho salarial.

Logo, o atrelamento dos determinantes dos salários aos objetivos da política anti-inflacionária pretendida pelo Plano Bresser colocou a preservação do poder de compra dos salários em segundo plano, ou seja, em primeiro lugar estava a consistência da política macroeconômica. Só que dificilmente uma política salarial desta poderia funcionar sem maiores problemas, visto que tal sucesso dependia do desempenho do plano de estabilização, e sobretudo da não reação por parte dos trabalhadores frente à contenção salarial imposta.

Em janeiro de 1989, o Plano Verão trouxe novas modificações na política salarial, pondo fim à correção mensal pela URP e congelando preços e salários por tempo indeterminado. Contrariamente ao ocorrido com os demais planos, este não estabeleceu novos critérios para a sistemática de reajustes salariais após o término do congelamento, buscando através de tal comportamento evitar o fornecimento de índices que promovessem a reindexação da economia.

Pretendia-se através das medidas adotadas uma adequação dos salários ao novo regime monetário e ao choque anti-inflacionário. Para tanto, os salários foram convertidos para cruzados novos e em seguida congelados após a recomposição de seu valor médio real de 1988.

Motivo mais uma vez de discussão, o Plano Verão sofreu as mesmas críticas do Plano Cruzado no que diz respeito à conversão pela média, dado o nível de salário real razoavelmente baixo resultante da insuficiência da URP enquanto protetora do salário real, e de outro lado, as mesmas críticas do Plano Bresser no que concerne às alterações feitas no cálculo do IPC, que novamente desconsideraram os aumentos de preços ocorridos nos dias que antecederam o plano.

O não estabelecimento de uma legislação salarial durante o período fevereiro/maio de 1989, provocou um alargamento da instabilidade econômica e o crescimento do movimento reivindicativo dos trabalhadores em prol da recuperação das perdas salariais impostas pelo plano, e visando também estabelecer regras para o reajuste automático.

Buscando evitar o descontrole das regras de indexação dos salários, o Congresso pressiona as autoridades econômicas e acaba tendo seu projeto de lei salarial vetado. O governo edita em substituição a ele uma Medida Provisória que passou a reger a correção dos salários a partir de 01 de junho que, mais tarde, se transformou na lei 7789 de 03 de julho de 1989. Essa nova lei combinava a trimestralidade com antecipações mensais, diferenciando os reajustes de acordo com as faixas de salário definidas em BTN. Esse *mix* de trimestralidade com "gatilho" acabou por vigorar até março de 1990.

Percorrida toda esta década, marcada pela instabilidade da economia e pelas constantes alterações na política econômica orientadas para as inúmeras tentativas de ajustamento, fica clara

a intenção do Estado de recompor seu poder sobre preços via política salarial.

A intervenção do Estado se caracterizou dessa forma, pela diversidade dos critérios de correção salarial utilizados, e pela curta duração relativa de cada uma das políticas salariais. Essas características apontam para a dificuldade enfrentada pelo Estado no estabelecimento de regras de balizamento das recomposições salariais dentro de um horizonte temporal mais longo. Tal fato se apresentou porque o Estado sempre acabava por ter que adequar a trajetória dos salários aos requisitos das políticas de ajuste da economia às restrições externas (apesar desta orientação ter sido relativizada em alguns momentos). Tornavam-se irreconciliáveis as políticas de ajuste calcadas numa alteração da relação câmbio/salário promotora de superávits, com a preservação do poder de compra dos trabalhadores. O potencial inflacionário dessas políticas de ajustes acabava por esterilizar parte da precária proteção aos salários garantida pela política salarial.

2.2 As Negociações Coletivas

Desde a eclosão das greves de 1978 os sindicatos dos metalúrgicos de São Bernardo e de São Paulo vinham se mostrando como ponto de referência para o movimento sindical brasileiro, à medida que sua prática de negociação e a ação política de seus dirigentes vieram a se colocar durante toda a década de oitenta como espelho para a atuação de outros sindicatos. Com exceção dos

dois últimos anos da década de setenta, onde as negociações foram finalizadas através de dissídios, todos os acordos se fizeram sem o arbítrio do Estado. Além disso, outra tendência observada foi a da crescente abrangência das pautas de reivindicações, sendo que, especialmente a partir de 1982, as pautas se tornaram visivelmente mais complexas.

Essa complexidade foi acompanhada de um aumento de demandas concentradas no temas² *situação funcional* (cláusulas ligadas ao contrato individual de trabalho), *condições de trabalho* (cláusulas que pretendiam interferir na organização do processo de trabalho e/ou nos regulamentos disciplinares internos às empresas) e *poder sindical* (cláusulas que buscavam ampliar o contato dos sindicatos com as bases e alterar o relacionamento com as empresas, aumentando o poder de pressão de tais entidades), demandas essas no entanto, que foram apenas parcialmente acordadas, isto é, apesar de representarem avanços, as demandas ficaram aquém do desejado.

Dentro do tema de *reivindicações salariais* (cláusulas referentes a critérios e índices de reajustes e aquelas que procuravam interferir na política salarial interna das empresas) destacava-se uma cláusula importante, que foi a chamada antecipação de reajuste, acordada para a década de oitenta no biênio 1984/1985 e em 1988, que consistia no estabelecimento de uma periodicidade para as recomposições salariais as quais iam

2) A classificação das cláusulas de reivindicação segue a metodologia utilizada pelo Núcleo de Estudos de Políticas Públicas - NEPP, da UNICAMP.

além das orientações das políticas salariais referentes aos anos em questão.

Já as cláusulas referentes aos temas *adicionais e gratificações* (aquelas que buscavam aumentar monetariamente os salários e as que demandavam compensações monetárias às condições adversas de trabalho) e *política de bem estar das empresas* (cláusulas que, por definirem benefícios sob a forma de salários indiretos, evitariam ou diminuiriam os gastos individuais) não tiveram um bom desempenho nos acordos firmados.

De modo geral, a evolução das pautas e acordos dos metalúrgicos de São Paulo na década de oitenta, representou um salto qualitativo na sua ação sindical. Porém, dado o quadro econômico do país marcado por altos níveis de inflação, as reivindicações salariais acabaram sendo o objetivo principal a ser alcançado pelos sindicatos. Logo, o aumento do poder de barganha desta categoria se refletiu nas conquistas salariais que, se ao menos não conseguiram aumentos reais de salários, conseguiram avançar sobre as orientações das políticas salariais em termos de reajustes efetivados. Mesmo quando os critérios dos acordos foram mais permissivos que os oficiais, eles estiveram todo o tempo abaixo daqueles índices e critérios demandados.

"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" (Brandão, 1991, p.100)

Quanto à categoria dos químicos, as negociações dos respectivos sindicatos (no total de vinte e dois para o Estado de São Paulo) se deram no final da década de setenta, através da

Federação dos Trabalhadores da Indústria Química e Farmacéutica do Estado de São Paulo, onde se estabelecia uma pauta única para todas as datas-base, ocorrendo variações apenas no nível dos índices de reajustes dentro das reivindicações salariais.

Justamente por divergir do modo de conduzir as negociações, o Sindicato do Trabalhadores da Indústria Química e Farmacéutica de São Paulo, assim como o de Santo André, no ano de 1982 romperam com a Federação, levando suas negociações separadamente com o Grupo 10 da FIESP, ao qual a Federação antes era a interlocutora.

Dentro de um estilo mais agressivo de negociação, um maior enfrentamento com os empresários acabou várias vezes por deflagrar em dissídio.

No biênio 1982/1983 foi possível constatar uma mudança qualitativa nas pautas de negociação. As demandas cresceram de maneira geral, mas especialmente se destacaram aquelas demandas enquadradas nos temas *situação funcional, condições de trabalho e poder sindical*, ou seja, o sindicato buscou se aproximar mais dos trabalhadores no que diz respeito ao dia-a-dia da atividade fabril. Apesar de terem sido obtidas diversas conquistas, parte considerável das reivindicações, nestes dois anos, não foram objeto de negociação.

A evolução do tema *reivindicações salariais* apresentou-se bastante parecida com a da categoria dos metalúrgicos. Observou-se um aumento das cláusulas parcialmente acordadas; a obtenção da cláusula de antecipação de reajuste no biênio 1984/1985 e em 1988, que se punha a frente das orientações das

políticas salariais vigentes; conquistas em relação à redução da rotatividade; e uma ausência de cláusulas de grande significado quanto a ampliação da capacidade de intervir na estrutura hierárquica e salarial das empresas.

Novamente o tema *adicionais e gratificações*, assim como o ocorrido com os metalúrgicos, foi fracamente atendido pelas negociações, chegando à não negociação de cerca de 50% deste tipo de demandas. A quase única exceção neste caso, refere-se à cláusula adicional por hora extra, que conseguiu ser parcialmente acordada e significou um avanço em relação à legislação sobre o assunto.

Apesar de não terem se dado na mesma intensidade e nem na mesma época da categoria dos metalúrgicos, as demandas no tema *política de bem estar das empresas* acabaram por resultar conquistas bastante semelhantes para os químicos. Por outro lado, as demandas nos temas *poder sindical, condições de trabalho e situação funcional* apresentaram resultados aquém daqueles obtidos pelos metalúrgicos.

Quanto à categoria têxtil, cujo movimento sindical antecede aos das demais categorias aqui analisadas, pode-se dizer que sua fragilidade fica patente no período estudado, posicionando-se de maneira diversa daquela observada no passado, onde os trabalhadores têxteis possuíam o status de elite do movimento sindical.

Essa fragilidade dos têxteis se traduziu no fato das negociações continuarem sendo feitas via Federação dos Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem do Estado de São

Paulo. Apesar do sindicato do município de São Paulo ter assinado acordo separadamente até 1986, a única diferença entre as convenções coletivas nele contidas e as da Federação dizia respeito ao valor da contribuição assistencial a ser descontada dos salários dos trabalhadores por eles representados.

O ano de 1984 foi fundamental para o sindicato dos trabalhadores têxteis do município de São Paulo, à medida que se constatou uma diversificação de temas e um aumento quantitativo de cláusulas verificadas nos acordos coletivos.

Durante toda a década os temas mais presentes nas reivindicações foram, assim como para as demais categorias estudadas: *situação funcional, condições de trabalho e poder sindical*.

Alguns itens comuns a todas as categorias foram: as questões das antecipações de reajuste no biênio 1984/1985 e em 1988; a ampliação do adicional de horas extras; a estabilidade para grupos específicos de trabalhadores; e as reduções na jornada semanal de trabalho.

Apesar das semelhanças, as conquistas dos têxteis foram mais limitadas que as dos metalúrgicos e dos químicos. Mostrou-se bastante frágil a articulação direta entre o sindicato e os trabalhadores neste setor. Contudo, apesar de seu menor poder de barganha relativo, os trabalhadores têxteis avançaram na questão da política salarial. Constatou-se que somente para o período 1980/1983 e em 1986 esta categoria não conseguiu ir além dos critérios de reajustes oficiais.

Mesmo tratando-se de categorias com poder de barganha diferenciados, pertencentes a setores produtivos com diferentes graus de dinamismo e modernização, dentro de um período marcado pela oscilação do nível de atividade econômica e do emprego, a política salarial do governo nesta década de oitenta teve um papel central no norteammento das negociações coletivas quanto à questão da recomposição dos salários.

"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" (idem, p.134-135)

Brandão (1991) conclui, de todos os resultados obtidos pelas três categorias analisadas, que apesar dos avanços ocorridos, as conquistas salariais não foram suficientes para evitar perda de poder de compra ao longo do período. Por outro lado, a homogeneidade das conquistas salariais levam a crer que se estas dependessem unicamente dos resultados das negociações nas datas-base, não teria ocorrido uma dispersão salarial entre as categorias. Isso implica no fato da ação sindical dos metalúrgicos, químicos e têxteis não ter caminhado no sentido de promover uma segmentação via diferenças de poder de barganha, contrariamente ao que se poderia imaginar. Assim, a ação sindical destas categorias tiveram na realidade um efeito de convergência dos salários.

Considerando as categorias metalúrgica e química, nesta ordem de importância em termos de força e organização, e constatando a semelhança em relação às conquistas salariais das categorias mais frágeis - neste caso a categoria têxtil - coloca-se evidente a sobreposição da crise da década de oitenta, acompanhada das questões estruturais do mercado de trabalho, sobre o poder de barganha dos sindicatos. Nos momentos de crise, o poder de negociação dos sindicatos se torna fragilizado, enquanto que nos períodos de auge, a estrutura do mercado de trabalho³ e a inflação impõem dificuldades na atuação dos mesmos.

Conseqüentemente, as conquistas dos sindicatos mais fortes não foram muito além daquelas das categorias com menor poder de barganha, o que mostra o caráter defensivo da atuação dos sindicatos neste período, no sentido de buscar proteger os salários dos trabalhadores por eles representados de uma maior deterioração, isto é, conseguir manter o poder de compra dos salários.

Neste aspecto de semelhança de conquistas entre sindicatos forte e fracos, se coloca a atuação do aparato institucional brasileiro, interferindo nas relações de trabalho via Justiça do Trabalho, estabelecendo datas-base e políticas salariais. Tal estrutura permite ao Estado agir na definição de

3) Por obstáculos da estrutura do mercado de trabalho à atuação sindical entendemos a dimensão do trabalho não-qualificado, a rotatividade e a grande disponibilidade de mão-de-obra.

Ver Dedecca, Claudio S. . 1990 - Dinâmica Econômica e Mercado de Trabalho Urbano: uma abordagem da Região Metropolitana de São Paulo, tese de doutoramento, Campinas, IE/UNICAMP, mimeo.

Ver também Tavares, Maria da C. e Souza, Paulo R..1981 - "Emprego e Salários na Indústria - O caso brasileiro", in Revista de Economia Política, vol.1, janeiro-março.

critérios de reajustes e mesmo generalizar conquistas às categorias mais frágeis, constituindo-se num instrumento de pressão importante em relação ao empresariado.

Portanto, mesmo levando em consideração o fortalecimento do movimento sindical ocorrido no período, as condições estruturais e conjunturais da economia brasileira parecem ter tido maior peso na condução da trajetória dos salários, impedindo que as negociações coletivas agissem a nível de determinar diferenciações significativas de salários, tanto em consideração às leis salariais como entre as categorias.

"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" (idem, p.141)

Uma vez exposta toda a trajetória da década de oitenta em termos de política econômica, política salarial e negociações coletivas, coloca-se finalmente a questão de como evoluíram os salários e dos ordenados neste período.

Considerando que as negociações coletivas influenciam a determinação dos salários, e pouco a dos ordenados (como já visto no primeiro capítulo), cabe verificar adiante as diferenças de comportamento dos ordenados em relação aos salários.

CAPÍTULO III

SALÁRIOS E ORDENADOS NA DÉCADA DE OITENTA

A análise dos comportamentos dos salários e dos ordenados na década de oitenta nas categorias metalúrgica, química e têxtil do município de São Paulo, tem por base os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS). Foram considerados os empregados que permaneceram na mesma ocupação e empresa durante todo o período em questão (1982-1988). Este procedimento foi necessário para melhor expressar o verdadeiro comportamento do nível das remunerações isolando-o das profundas modificações que ocorreram ao longo da década de oitenta na distribuição dos empregados por tipo de ocupação, estabelecimento e ramo de atividade. Diante dessas modificações tão acentuadas na estrutura do emprego, o acompanhamento das modificações da tendência central da distribuição das remunerações do trabalho estava refletindo muito mais as mudanças do emprego do que propriamente as do nível das remunerações. A única maneira de contornar esta dificuldade seria construir um painel fixo de empregados e acompanhar as mudanças na tendência central da distribuição de suas remunerações. Foi o que se fez nesse capítulo.

Neste sentido, a metodologia original deste trabalho teve que ser modificada. Em primeiro lugar, considerou-se os empregados das indústrias metalúrgica, química e têxtil do município de São Paulo e não do total da Região Metropolitana de

São Paulo, permitindo assim, uma aproximação mais rigorosa às categorias profissionais dos metalúrgicos, químicos e têxteis, visto que a Região Metropolitana de São Paulo contém diversas categorias metalúrgicas tais como as de São Paulo, Osasco, Guarulhos, Santo André, São Bernardo, etc.

Em segundo lugar, os dados inicialmente considerados referiam-se à média aritmética da remuneração total mensal, expressada em comparação com o salário mínimo de cada mês, das pessoas que estavam empregadas nos estabelecimentos considerados em trinta e um de dezembro de cada ano.

Dada a elevada rotatividade do trabalho vigente na indústria brasileira, coexistem situações muito diferentes entre as pessoas empregadas num dado estabelecimento em trinta e um de dezembro de cada ano, indo desde a que mantém o vínculo de emprego com o estabelecimento a mais de doze meses, até a que foi contratada no mês de dezembro. Dependendo do comportamento mensal da remuneração dos empregados nos estabelecimentos considerados vis-à-vis o do salário mínimo, a média aritmética das remunerações mensais em salário mínimo dos empregados em trinta e um de dezembro, pode conter sérias distorções enquanto representação da remuneração paga pelo estabelecimento naquele ano. Assim, por exemplo, se o estabelecimento num determinado ano aumenta fortemente o nível de emprego, e no ano seguinte ele diminui, a comparação da média aritmética dos salários mensais em salários mínimos dos empregados em trinta e um de dezembro, pode refletir muito mais essas diferenças no nível de emprego do que o verdadeiro comportamento das remunerações dos empregos desse

estabelecimento nos dois anos comparados. A mudança adotada na metodologia também contorna esse problema ao considerar somente os empregados que mantiveram seu vínculo com a empresa durante os doze meses de cada ano.

Desta forma, o painel dos empregados que mantiveram o vínculo com os estabelecimentos, ficando também no mesmo tipo de ocupação, computou 137.891 pessoas, distribuídas num percentual de 63.9% para os ocupados na produção, 32.6% na gestão e administração e 2.5% em outras ocupações.

3.1 Comportamento dos Salários na Década de Oitenta

O objetivo deste item sobre os salários dos ocupados na produção é descrever o comportamento dos salários, para que num segundo momento possamos compará-lo com o dos ordenados, dentro do período estudado (1982-1988), nas categorias profissionais metalúrgica, química e têxtil do município de São Paulo.

Tabela 3.1
Salário dos Ocupados na Produção

Ano	Ind. Metalúrgica			Ind. Química			Ind. Têxtil		
	(*)			(*)			(*)		
	Ben. Med.	Índice	Variacao	Ben. Med.	Índice	Variacao	Ben. Med.	Índice	Variacao
1982	5,9	100,0	-	4,3	100,0	-	4,3	100,0	-
1983	5,4	90,9	(9,1)	5,5	92,8	(7,5)	3,9	90,8	(9,2)
1984	5,8	98,2	8,1	6,1	94,6	4,4	4,0	92,8	1,8
1985	6,2	104,0	8,8	6,3	99,6	3,1	4,1	95,8	3,6
1986	6,3	107,3	3,2	6,7	108,0	5,0	4,4	101,2	5,1
1987	5,1	84,2	(19,5)	5,1	95,0	(8,6)	3,2	73,8	(27,0)
1988	5,7	96,2	11,4	6,0	93,8	(2,3)	3,8	87,1	(18,0)

Fonte: Relatório Anual de Informações Sociais - RAIS - vários anos
(*) Bando Médio Mensal expresso em salário mínimo médio de 1982

Observando os dados da tabela 3.1 acima, notamos que em 1982 o nível salarial variava entre 4,3 e 6,3 salários mínimos, sendo maior nas indústrias metalúrgicas e químicas, e de modo que o salário dos químicos superava o dos metalúrgicos em 7,2%.

É possível também constatar que o formato geral da trajetória do nível dos salários foi o mesmo nas três categorias: queda em 1983, recuperação em 1984-1986, oscilação com tendência à queda em 1987-1988.

A queda dos salários médios em 1983, cuja variação girou em torno de -7,5% à -9,2% (cerca de 1/10 do poder de compra em apenas um ano) pode ser explicada pela aceleração da inflação, pela recessão e pela mudança na política salarial levada à cabo pelo então ministro Delfim Neto, mudança essa de cunho eminentemente restritivo em relação ao poder de compra dos salários.

Já nos anos 1984-1985 a recuperação da economia, apesar da elevada inflação, permitiu a reposição da perda de salário

ocorrida em 1983, lembrando que nestes anos os sindicatos conseguiram superar as leis que fixavam os reajustes oficiais de salários, de modo que até as categorias profissionais mais débeis avançaram, ainda que em menor medida, sobre a política salarial do governo. A capacidade de repor o poder de compra dos salários, com a recuperação da produção e do emprego, e apesar da crescente inflação, variou de uma categoria a outra. Foi bem maior nos metalúrgicos e menor na têxtil, sendo que em 1985, na média mensal, os metalúrgicos conseguiram um salário real superior em 4% ao de 1982, ou seja, em dois anos, mais do que recuperaram a perda de 1983. Nesse dois anos os químicos recuperaram exatamente o que perderam em 1983, enquanto os têxteis não conseguiram fazer o salário médio retornar ao nível verificado em 1982.

O ano de 1986 foi muito peculiar. O aumento da produção continuou, assim como o emprego, e houve congelamento de preços que vigorou desde março até o final do ano (devido ao Plano Cruzado). Isto permitiu dar continuidade à elevação do salário médio pelo terceiro ano consecutivo, mesmo que os benefícios entretanto, tenham variado muito de uma categoria a outra. Na dos metalúrgicos que tiveram maior capacidade para recuperar o salário em 1984-1985, o aumento de salário em 1986 foi menor que na têxtil, que teve menor capacidade para recuperar a perda de salário de 1983 em 1984 e 1985. Logo, o Cruzado beneficiou principalmente as categorias profissionais mais débeis que não conseguiram se sobrepor à aceleração da inflação, apesar do aumento da produção e do emprego industrial. Neste particular a

indústria têxtil tinha problemas específicos porque os anos oitenta mostraram um processo de descentralização da produção, no sentido da maior parte do aumento da produção e do emprego ter ocorrido fora do município ou mesmo da Região Metropolitana de São Paulo.

Não obstante, apesar do Cruzado ter favorecido as categorias profissionais com menor poder de barganha, o salário médio mensal da indústria têxtil em 1986 superou o de 1982 em apenas 1.2%, enquanto nas indústrias químicas a diferença foi de 5% e nas metalúrgicas 7.3%. No entanto, o fracasso do Cruzado, o retorno da inflação descontrolada, as ulteriores tentativas de reprimir a inflação sem uma preocupação com a preservação do poder de compra do salário, e a interrupção do processo de recuperação do ritmo de atividade da economia provocaram enorme oscilação no nível dos salários no biênio 1987-1988.

O comportamento da média mensal dos salários em 1987-1988 foi diferente nas três categorias profissionais. Na têxtil e metalúrgica houve uma diminuição drástica em 1987 e um aumento significativo em 1988. Na química enquanto isso, a redução do salário médio mensal foi menor em 1987 e não houve aumento em 1988. Como foi visto, apesar das três categorias terem conseguido incorporar o IPC de junho expurgado pelo Plano Bresser em 1987, os têxteis ao contrário das demais categorias não conseguiram antecipar o pagamento dos resíduos dos gatilhos. Em 1988, as três categorias conseguiram firmar acordos de adiantamento dos reajustes, o que teria contribuído para uma melhora no nível dos salários médios mensais. Não se sabe no entanto, o que teve de

específico nos salários dos químicos em 1987 que impediu uma redução tão grande como a observada na metalúrgica e na têxtil.

Em todo caso, o salário médio mensal em 1988 nas três categorias profissionais foi menor que em 1982, ou seja, todas as conquistas obtidas entre 1984 e 1986 foram eliminadas com a queda de salário provocada pelo retorno da inflação e término da recuperação após o fracasso do Plano Cruzado. A redução do salário médio mensal entre 1986 e 1988 foi de 10,3% entre os metalúrgicos, 10,7% entre os químicos e 13,9% entre os têxteis, sendo que estes últimos não somente tiveram menor aumento de salário em 1984-1986 como tiveram maior perda em 1987-1988.

Considerando o período 1982-1988 em seu conjunto, pode-se dizer que os trabalhadores da produção nas três categorias profissionais importantes do município de São Paulo tiveram perda no poder de compra de seus salários. A perda foi maior exatamente na categoria de menor salário, a têxtil, que das três, foi a categoria com menor poder de barganha, como ficou evidenciado pela menor capacidade de fazer recuperar a perda salarial de 1983 na recuperação com inflação em 1984-1985, e de impedir maior queda de salário após o fracasso do Cruzado, e a interrupção da recuperação em 1987-1988. Neste particular, os metalúrgicos mostraram-se a categoria profissional com maior poder de barganha, manifesto principalmente na capacidade de fazer recuperar a perda salarial de 1983 nos anos de 1984-1985. Deste modo, a redução do nível salarial no conjunto do período 1982-1988 foi de 3,8% entre os metalúrgicos, 6,2% entre os químicos e 12,9% entre os têxteis.

3.2 Comportamento dos Ordenados na Década de Oitenta

Neste segundo item pretende-se analisar a trajetória dos ordenados à luz de uma comparação com o comportamento anteriormente estudado dos salários, para então poder-se julgar a hipótese elaborada no primeiro capítulo quanto a seu poder explicativo da evolução dos salários e ordenados na década de oitenta.

O período de referência situou-se entre o final da década de sessenta e o começo da de setenta. Neste período o desempenho da economia brasileira foi muito diferente do que nos oitenta, caracterizando-se pelo crescimento do emprego e da produção, sem que houvesse uma grande inflação, mas no entanto, com os sindicatos estritamente controlados pelo governo. Portanto, os salários não apresentaram ganhos (com a exceção dos trabalhadores qualificados) frente a evolução bastante favorável dos ordenados, já que por outro lado, naquele momento de grande lucratividade na produção, estava se construindo uma estrutura hierárquica das grandes empresas que então se consolidavam, fazendo com que o leque salarial se tornasse menor.

A década de oitenta por sua vez, foi uma década de estagnação da economia com repercussões sobre o mercado de trabalho, que foram desfavoráveis ao trabalhador. A inflação alta e crescente se apresentou como uma ameaça ao poder de compra dos salários, enquanto permitia uma elevação do mark-up das empresas, de modo a preservar o lucro. Aliado a isso, existia também um esforço por parte do governo na promoção das

exportações, o que se refletia em câmbio favorável e incentivos fiscais. A questão é se esse contexto teria contribuído para, em conformidade com a hipótese utilizada por Bacha (1973), provocar nova articulação do leque salarial, com os ordenados sendo preservados junto com o lucro das empresas, enquanto o poder de compra do salário diminuía com a inflação. É exatamente isso que pretende-se verificar a seguir.

A análise dos ordenados foi dividida em três partes, onde num primeiro momento se focalizou as ocupações da hierarquia, ou seja, os *diretores e gerentes e a chefia*. Num segundo momento considerou-se os *profissionais de nível superior e médio*, para finalmente examinar-se o pessoal envolvido no trabalho de escritório (*administração/vendas/finanças e ajudantes e auxiliares*).

3.2.1 Ordenados dos Diretores e Gerentes e da Chefia

Tabela 3.2.1a
Ordenado dos Diretores e Gerentes

Ano	Ind. Metalúrgica				Ind. Química				Ind. Têxtil			
	(*) Ser. Méd.	Índice	Variação ord/seql	relação ord/seql	(*) Ser. Méd.	Índice	Variação ord/seql	relação ord/seql	(*) Ser. Méd.	Índice	Variação ord/seql	relação ord/seql
1982	27,1	100,0	-	4,3	32,0	100,0	-	3,0	27,3	100,0	-	4,4
1983	22,4	82,7	(12,7)	4,4	25,3	79,0	(5,0)	3,0	24,1	87,4	(12,4)	4,1
1984	24,0	88,6	1,3	4,1	30,3	94,9	3,9	4,3	24,7	90,7	2,4	4,3
1985	23,5	86,4	-7,7	4,2	21,2	67,3	-2,7	4,3	21,6	78,9	-6,0	4,4
1986	23,0	85,0	(10,5)	3,3	22,3	69,7	(3,5)	3,3	20,2	73,8	(24,2)	4,1
1987	20,7	76,3	(10,2)	4,0	24,8	77,4	11,1	4,1	22,1	80,3	14,6	7,0
1988	23,7	87,8	24,1	4,3	29,1	90,9	19,3	4,9	23,3	85,1	1,7	4,0

Fonte: Relatório Anual de Informações Sociais - RAIS - vários anos
(*) Série Média Mensal expressa em salário mínimo médio de 1982

Tabela 3.2.1b
Ordenado da Chefia

Ano	Ind. Metalúrgica				Ind. Química				Ind. Têxtil			
	(*) Ser. Méd.	Índice	Variação ord/seql	relação ord/seql	(*) Ser. Méd.	Índice	Variação ord/seql	relação ord/seql	(*) Ser. Méd.	Índice	Variação ord/seql	relação ord/seql
1982	12,3	100,0	-	2,1	11,7	100,0	-	1,9	11,3	100,0	-	2,1
1983	11,0	89,2	(10,8)	2,0	10,8	92,3	(7,0)	1,9	10,1	89,4	(10,6)	2,1
1984	11,4	92,2	3,3	2,0	11,2	95,8	3,2	1,8	10,3	90,9	1,7	2,1
1985	12,4	100,3	8,9	2,0	11,6	99,2	3,9	1,8	10,9	95,9	5,5	2,7
1986	12,3	101,2	0,9	2,0	11,7	100,0	0,8	1,7	11,0	97,0	1,1	2,3
1987	10,1	81,6	(19,4)	2,0	10,9	93,2	(5,8)	1,8	8,4	74,0	(23,7)	2,6
1988	12,0	97,3	19,3	2,1	10,3	88,1	(5,5)	1,7	10,1	89,3	20,7	2,7

Fonte: Relatório Anual de Informações Sociais - RAIS - vários anos
(*) Série Média Mensal expressa em salário mínimo médio de 1982

As diferenças de ordenado de *diretores e gerentes* entre as indústrias que conformam as três categorias são menores que a dos salários. Eles são um pouco maiores nas indústrias químicas. A diferença correspondia a cinco salários mínimos em 1982, mas comparativamente ao nível dos ordenados, ela correspondia a cerca de 17%. Já no caso da *chefia*, as diferenças de ordenado entre as indústrias são ainda menores.

Pode-se observar que a trajetória do poder de compra dos ordenados dos *diretores e gerentes* teve, ao longo dos anos oitenta, um formato algo diferente da dos salários. Assim como os salários, eles diminuíram em 1983 e se recuperaram em 1984-1985, porém, ao contrário do verificado com os salários, os ordenados dos *diretores e gerentes* diminuíram em 1986. Essa redução do poder de compra desses ordenados foi particularmente grande nas indústrias química e têxtil. Enquanto isso, os ordenados da *chefia* descreveram o mesmo movimento de queda em 1983 e recuperação até 1985, mas não diminuíram em 1986. Deste modo, não tiveram os ganhos em 1986 verificados no caso dos salários nos ramos de indústria onde eram inferiores, mas também não tiveram perdas como as ocorridas com os ordenados dos *diretores e gerentes*.

A diminuição dos ordenados, tanto dos *diretores e gerentes* quanto da *chefia*, em 1983, foi mais intensa que a queda do salário nas indústrias das categorias metalúrgica e têxtil. Na recuperação de 1984-1985, a elevação desses ordenados ficaram aquém da do salário na indústria metalúrgica, enquanto o ordenado da *chefia* teve melhor desempenho nas indústrias químicas dos

diretores e gerentes tiveram menor recuperação), e o salário da indústria têxtil teve pior comportamento que o dos ordenados, especialmente o dos diretores e gerentes.

No caso das indústrias metalúrgicas, a intensa recuperação do salário em 1984-1985 modificou apenas ligeiramente a relação entre ordenados da hierarquia e os salários na produção. Nas demais categorias profissionais essa relação manteve-se praticamente constante.

Em 1986, devido ao movimento contrário dos ordenados e aos salários, a relação entre eles diminuiu significativamente, registrando-se um "fechamento" do leque de remunerações, que foi de ordem de 12% para os metalúrgicos, 34% para os químicos, e 26% para os têxteis. Se expressado pela diferença entre ordenados dos diretores e gerentes e salários na produção. No caso dos ordenados da chefia, sua relação com o salário não diminuiu na categoria metalúrgica, e na têxtil a redução foi irrisória; a única diminuição significativa na relação ordenado/salário ocorreu nas indústrias químicas, em torno de 10%.

Assim, diferentemente do salário que atingiu um nível relativamente elevado em 1986 e sofreu intensa redução de poder de compra com a aceleração da inflação após o fracasso do Plano Cruzado, os ordenados dos diretores e gerentes que se situavam num nível baixo em 1986, apresentaram aumento de poder de compra apesar da aceleração da inflação nos anos de 1987 e 1988. O caso dos ordenados da chefia apresenta uma situação intermediana entre os ordenados dos diretores e gerentes e os salários da produção. O nível atingido em 1986 é praticamente o mesmo de

1982, e a aceleração da inflação reduziu o poder de compra desses ordenados principalmente nas indústrias químicas e têxteis.

No final do período a redução do poder de compra aos ordenados foi semelhante a verificada com os salários em cada uma das categorias profissionais, tendo ela sido um pouco menor nas indústrias da categoria metalúrgica, e um pouco maior nas indústrias têxteis. Deste modo, a relação entre ordenados na hierarquia e salários na produção é, no final da década de oitenta, muito semelhante à verificada no começo da década.

Com intensidades que variaram de uma categoria profissional à outra, o poder de compra dos salários vis-à-vis aos ordenados, principalmente no topo da hierarquia, tiveram menor peso em 1983, recuperaram-se mais intensamente desde 1984 até 1986, e sofreram uma queda maior em 1987-1988.

As várias conjunturas da economia em termos de ritmo de atividade e intensidade da inflação, afetaram de modo diferenciado os salários da produção e os ordenados na hierarquia. Porém, tais movimentos diferenciados não provocaram alteração significativa no grau de abertura do recuo salarial, que no final da década de oitenta continuava tão elevado quanto no início da década.

3.2.2 Ordenados dos Ocupados de Nível Superior e Médio

Tabela D 1 2a

Ordenado dos Ocupados de Nível Superior

Ano	Sexo	Ind. Metalúrgico			Sexo	Ind. Químico			Sexo	Ind. Têxtil		
		Índice	Variação anual	Sal. Méd.		Índice	Variação anual	Sal. Méd.		Índice	Variação anual	Sal. Méd.
1981	M	100,0	-	2,8	100,0	-	2,9	17,4	100,0	-	4,1	
1982	M	81,7	(18,3)	1,4	85,1	(14,9)	2,5	12,3	87,7	(12,3)	4,1	
1983	M	85,4	(7,7)	2,2	10,8	(92)	2,7	12,4	87,1	(10,9)	2,8	
1984	M	91,8	(7,4)	3,2	13,8	(25,2)	2,8	12,1	91,0	(4,9)	3,9	
1985	M	93,1	(1,3)	3,7	13,1	(5,1)	3,3	12,0	81,1	(10,9)	3,4	
1986	M	93,8	(0,7)	3,8	12,4	(5,3)	3,3	12,0	82,7	(19,6)	3,7	
1987	M	92,0	(-1,8)	2,9	12,0	(-3,2)	2,9	12,0	74,1	(-22,1)	3,6	

Fonte: Relatório Anual de Informações Sociais - RAIS - dados brutos

(*) Índice Médio Mensal expresso em salário mínimo válido de 1981

Tabela D 1 2b

Ordenado dos Ocupados de Nível Médio

Ano	Sexo	Ind. Metalúrgico			Sexo	Ind. Químico			Sexo	Ind. Têxtil		
		Índice	Variação anual	Sal. Méd.		Índice	Variação anual	Sal. Méd.		Índice	Variação anual	Sal. Méd.
1981	M	100,0	-	1,4	10,9	-	1,7	9,4	100,0	-	2,3	
1982	M	71,4	(28,6)	1,4	10,0	(9,1)	1,7	8,5	92,0	(8,0)	2,3	
1983	M	92,8	(21,4)	1,4	10,2	(2,0)	1,7	8,7	91,0	(-1,0)	2,1	
1984	M	101,4	(9,6)	1,4	10,7	(5,9)	1,7	9,0	92,8	(1,8)	2,2	
1985	M	104,2	(2,8)	1,4	11,0	(3,0)	1,6	9,2	98,4	(6,6)	2,1	
1986	M	98,8	(-5,4)	1,4	10,4	(-6,4)	1,7	8,6	89,0	(-9,0)	2,1	
1987	M	91,8	(-7,0)	1,4	10,1	(-3,0)	1,7	8,0	83,8	(-6,2)	2,1	

Fonte: Relatório Anual de Informações Sociais - RAIS - dados brutos

(*) Índice Médio Mensal expresso em salário mínimo válido de 1981

O valor dos ordenados dos ocupados de nível superior apresentam diferenças de acordo com a categoria profissional. O nível deste ordenado nas indústrias químicas em 1982 superou o das metalúrgicas em cerca de 19%. Algo análogo ocorreu com os ordenados dos ocupados de nível médio. O das químicas foi 22% maior do que o das metalúrgicas em 1982.

O nível dos ordenados dos ocupados de nível superior não é tão elevado quanto o dos *diretores e gerentes* mas a sequência dos movimentos do seu poder de compra foi basicamente semelhante, distinguindo-se dos salários principalmente por não ter aumentado em 1986.

Já os ocupados de nível médio é ingenuamente menor que o da *chefia*, mas tem um comportamento semelhante ao deste que, como foi visto, tem trajetória de formato análogo à dos salários.

No conjunto do período a perda do poder de compra dos ordenados dos ocupados de nível médio foi um pouco menor que a dos de nível superior. Isto se deve fundamentalmente a uma queda maior dos ordenados dos ocupados de nível superior em 1983 e a uma recuperação mais lenta a partir de 84.

Chama a atenção o fato dos ordenados dos ocupados de nível médio e superior da indústria têxtil que eram relativamente altos em 1982 terem apresentado uma perda de poder de compra bem maior no conjunto do período 1982-1988 do que os das indústrias metalúrgicas e químicas. Como foi visto, isto ocorreu com os ordenados na hierarquia tanto nos cargos de *chefia* quanto de *diretores e gerentes* onde os ordenados da indústria têxtil tão pouco eram particularmente baixos, repetindo o observado com os

salários, onde sim o nível na indústria têxtil era já em 1982 bastante inferior ao das metalúrgicas e químicas.

Os ocupados na produção da indústria têxtil têm de fato menor poder de barganha que os das indústrias metalúrgicas e químicas, mas o comportamento observado dos ordenados indica que o maior declínio no caso da indústria têxtil reflete algo mais que o menor poder de barganha desta categoria profissional, podendo ser relacionado com as mudanças que ocorreram nessa indústria no município de São Paulo: nos anos oitenta nota-se certos deslocamentos da indústria têxtil para fora do município e da própria Região Metropolitana de São Paulo.

3.2.3 Ordenados da Administração/Vendas/Finanças e dos Ajudantes e Auxiliares

Tabela 3.2.3a
Ordenado dos Ocupados na Administração/Vendas/Finanças

Ano	Ind. Metalúrgica			Ind. Químico			Ind. Têxtil		
	(*) Rem. Méd.	Índice	Variação ord/sal	(*) Rem. Méd.	Índice	Variação ord/sal	(*) Rem. Méd.	Índice	Variação ord/sal
1982	6,6	100,0	-	8,2	100,0	-	6,7	100,0	-
1983	6,0	90,9	(9,1)	7,6	93,0	(11,9)	6,0	90,7	(15,2)
1984	6,5	97,8	7,6	7,5	92,0	2,4	6,0	90,0	2,1
1985	7,0	105,8	8,2	8,4	102,8	7,1	6,4	96,8	2,7
1986	7,1	108,8	1,0	8,3	101,8	(1,6)	6,1	99,9	4,1
1987	6,4	98,3	(5,5)	8,4	102,7	0,2	6,1	98,1	(24,7)
1988	6,5	98,4	0,4	7,3	89,8	(12,0)	6,5	98,4	10,3

Fonte: Relatório Anual de Informações Sociais - RAIS - vários anos
(*) Remuneração Média Mensal expressa em salário mínimo médio de 1982

Tabela 3.2.3b
Ordenado dos Ajudantes e Auxiliares

Ano	Ind. Metalúrgica			Ind. Químico			Ind. Têxtil		
	(*) Rem. Méd.	Índice	Variação ord/sal	(*) Rem. Méd.	Índice	Variação ord/sal	(*) Rem. Méd.	Índice	Variação ord/sal
1982	5,3	100,0	-	6,3	100,0	-	5,3	100,0	-
1983	4,8	92,1	(8,9)	6,0	94,7	(8,3)	4,8	92,2	(7,9)
1984	5,2	98,9	6,1	6,2	98,7	4,2	4,6	92,6	1,8
1985	5,6	106,8	7,8	6,5	103,4	4,7	5,1	98,0	4,7
1986	6,0	113,1	6,1	6,7	107,6	3,6	5,5	104,8	6,6
1987	4,7	89,5	(21,3)	6,4	101,6	(6,0)	4,6	92,8	(11,2)
1988	5,7	108,7	22,2	6,2	97,9	(3,7)	5,0	96,9	27,1

Fonte: Relatório Anual de Informações Sociais - RAIS - vários anos
(*) Remuneração Média Mensal expressa em salário mínimo médio de 1982.

O ordenado dos ocupados na *administração/vendas/finanças* em 1982 variou de 6,6 à 8,2 salários mínimos, uma diferença de cerca de 19.5% em favor dos ordenados nas indústrias químicas. Já o ordenado dos *ajudantes e auxiliares* variaram, neste mesmo ano, entre 5,2 e 6,3 salários mínimos, cerca de 17.5% também em favor das indústrias químicas.

O nível dos ordenados na *administração/vendas/finanças* é um pouco maior que o salário dos ocupados na produção, e o dos *ajudantes e auxiliares* é praticamente idêntico a este, sendo que na indústria têxtil é ligeiramente superior.

O formato das trajetórias dos ordenados da *administração/vendas/finanças* e dos *ajudantes e auxiliares* são basicamente as mesmas dos salários dos ocupados na produção, notando-se inclusive, que no conjunto do período eles tiveram menor poder de compra, destacando nesse particular os *ajudantes e auxiliares* na categoria metalúrgica, que em 1988 teve um ordenado de valor real superior ao de 1982. Isto se deve a uma menor queda do nível de ordenado dos *ajudantes e auxiliares* em 1983 e um maior aumento em 1986 comparativamente ao ocorrido com os salários dos ocupados da produção das indústrias metalúrgicas.

3.3 Conclusão

A idéia central deste trabalho esteve voltada para a questão da existência de um padrão diferenciado de determinação de salários e ordenados. No primeiro capítulo pretendeuse

levantar as discussões sobre o assunto encontradas na literatura nacional e internacional. No caso do Brasil, a discussão esteve em grande medida centrada na abertura do leque salarial que ocorreu no final dos anos sessenta e começo dos setenta, durante o chamado "Milagre" Brasileiro, coincidindo com a emergência de uma nova classe média, a partir da consolidação das hierarquias das grandes empresas que passaram a atuar no Brasil.

O segundo capítulo começou com uma descrição do comportamento da economia brasileira nos anos oitenta. Em seguida foi examinada a evolução da política salarial e das negociações coletivas de três categorias profissionais do município de São Paulo. O objetivo desse exame foi preparar o caminho para analisar o comportamento dos salários dessas três categorias profissionais, a qual foi realizada neste capítulo terceiro. Finalmente, este último capítulo comparou a evolução dos ordenados com a dos salários nessas três categorias profissionais.

Como evidenciado pelos dados da RAIS para o período 1982-1988, o comportamento dos salários revelou a influência de fatores como a política salarial e o poder de barganha das categorias profissionais. Destaca-se a diferença existente entre as categorias metalúrgica num extremo, e têxtil no outro, no que diz respeito à capacidade dos reajustes salariais acompanharem a inflação - as metalúrgicos não se perderam menos com a aceleração da inflação em 1983, como tiveram maior capacidade de recuperar o poder de compra dos salários com a retomada da atividade econômica em 1984-1985. Não obstante, como mostrou o segundo

capítulo, não há grandes diferenças de reajustes ao nível do conjunto de cada uma das categorias profissionais. Portanto, as diferenças de poder de barganha entre elas manifestaram-se principalmente ao nível das empresas, especialmente as de maior tamanho que têm um maior peso na categoria dos metalúrgicos. Ao longo dos anos oitenta foram frequentes os acordos dos sindicatos com empresas específicas, inclusive os que determinaram antecipações aos reajustes de salário.

Os dados de salário do terceiro capítulo também permitiram mostrar o efeito positivo do congelamento de preços do Plano Cruzado que beneficiou especialmente as categorias profissionais com menor poder de barganha, no caso, os trabalhadores da indústria têxtil.

O comportamento diferenciado dos ordenados por sua vez, não foi generalizado, isto é, apenas os ordenados dos *diretores e gerentes* (alta hierarquia), e em alguma medida os dos *ocupados de nível superior*, tiveram trajetórias bastante diferenciadas das dos salários. Assim retomando um ponto que Ccio (1984) já havia tocado, não se pode considerar que a remuneração de toda linha burocrática se comporte como a dos burocratas do extrato superior, e isso se confirma em nossos dados, à medida que os ordenados da *chefia*, os dos *ocupados de nível médio*, os dos ocupados na *administração/vendas/finanças* e os dos *ajudantes e auxiliares* tiveram um comportamento bastante semelhante aos dos salários dos ocupados na produção.

A conjunto dos anos oitenta influiu de modo diferente nos salários e nos ordenados da alta hierarquia. O efeito da

queda da produção e do aumento da inflação em 1983 foi maior no caso dos ordenados que nos dos salários, por outro lado, especialmente os salários dos metalúrgicos tiveram melhor comportamento, que os ordenados com a retomada da produção em 1984-1985. O Plano Cruzado não elevou os ordenados, e como foi dito, beneficiou os salários da categoria com menor poder de barganha. Finalmente, os ordenados se recuperaram e praticamente voltaram a mesma relação que tinham com os salários a partir do retorno da inflação galopante depois do fracasso do Plano Cruzado, de modo que as alterações na relação entre ordenado da alta hierarquia e os salários traduzem a extrema instabilidade da economia nos anos oitenta, não se verificando nenhuma mudança de caráter mais sistemático que pudesse ser associada à hipótese do tipo daquela levantada por Bacha.

Logo, é possível concluir que a hipótese de Bacha é uma hipótese datada, foi construída para explicar um período muito específico da economia brasileira, que foi o período compreendido entre o final da década de sessenta e meados da de setenta (Fase do "Milagre"). Porém, não se está com base suficiente para dizer que a teoria de Bacha não tenha tido seus méritos. Suas ideias foram muito eficientes na explicação da abertura do leque salarial na época a que ela se referia. Aquela foi um momento onde estava se dando a consolidação, no Brasil, das grandes empresas e suas hierarquias. Nesta época a inflação manteve-se num ritmo baixo e constante, e a produção e os lucros aumentaram intensamente, enquanto os salários permaneceram anclados pela política salarial vigente, e pela repressão do regime militar aos

sindicatos. Nos anos oitenta o quadro é bastante distinto: fortalecimento do movimento sindical, inflação crescente, estagnação da produção, e instabilidade. Uma parcela importante do lucro foi formada por ganhos financeiros. Nesta década, a dívida financeira permitiu às empresas elevados lucros não-operacionais.

Contudo, considerando todo o período entre 1982 e 1998, tanto os ordenados da alta hierarquia quanto os salários dos ocupados na produção registraram perdas de poder de compra, e em intensidade bastante semelhante. Em 1998 os ordenados dos diretores e gerentes, dependendo da categoria, se encontravam entre 5.2% e 14.4% abaixo do nível de 1982, enquanto que no caso dos salários a distância não é muito diferente, já que a variação ficou entre 3.8% e 12.9%. Pode-se então concluir que no conjunto da década o leque salarial não se abriu. Não obstante, ocorreu um aumento na desigualdade da distribuição da renda do trabalho ao longo da década de oitenta. Ela entretanto, não parece ter estado relacionada a um distanciamento entre os salários da produção e os ordenados da alta hierarquia. É possível citar outros elementos que fogem dos limites abarcados por este trabalho, mas que são pertinentes. Eles estão ligados a uma elevação nos ganhos dos empregadores e trabalhadores por conta própria, ganhos esses relacionados ao próprio mecanismo inflacionário (Baítan e Henriques, 1993). Dessa forma, a rigidez contratual aos salários parece ter prejudicado os assalariados especialmente em épocas de alta inflação. Este prejuízo foi mais evidente nos salários dos ocupados na produção, visto que os ordenados da alta hierarquia

recuperaram seu poder de compra justamente com o retorno da inflação após o fracasso do Cruzado. Deve-se dizer, entretanto, que aqui está sendo considerado apenas a renda do trabalho, sendo que nos anos oitenta aumentou mais intensamente algumas formas específicas de renda da propriedade, especialmente aquelas mais diretamente relacionadas com a taxa de juros.

A conclusão global deste trabalho é a de que a hipótese da do tipo da de Bacha, que destaca o papel da hierarquia na diferenciação das rendas do trabalho não ajuda a explicar o aumento da desigualdade dessas rendas ao longo dos anos oitenta. Essas hipóteses foram importantes para explicar o aumento da desigualdade da renda do trabalho no final dos sessenta e começo dos setenta. Na década de oitenta, entretanto, embora tenha ocorrido um novo aumento na desigualdade das rendas do trabalho, ele foi provocado por um processo diferente, relacionado com a elevada inflação e distinta capacidade das categorias de trabalho de protegerem o poder de compra de suas rendas contra a inflação (Baltar e Henrique, 1993).

BIBLIOGRAFIA

- . BACHA, Edmar, 1973 - "Hierarquia e Remuneração Gerencial". In Ricardo Tolipan e A. C. Tinelli (orgs.), A Controvérsia sobre Distribuição de Renda e Desenvolvimento. Rio de Janeiro, Zahar, 1973.
- . BALTAR, Paulo E. de Andrade e DEDECCA, Cláudio S. , 1992 - Emprego e Salários nos anos 60 e 70, Campinas, Instituto de Economia da UNICAMP, mimeo.
- . BALTAR, Paulo E. de Andrade, DEDECCA, Cláudio S. e HENRIQUE, Wilnés, 1992 - A Estrutura Ocupacional Brasileira nos Anos 80, Campinas, Instituto de Economia da UNICAMP, mimeo.
- . BALTAR, Paulo E. de Andrade e HENRIQUE, Wilnés, 1993 - Emprego e Renda na Crise Contemporânea no Brasil, Campinas, IE/UNICAMP, mimeo.
- . BELLEIRO, Luis Gonzaga, 1973 - "Distribuição de Renda: uma visão da controvérsia" in R. Tolipan e A.C. Tinelli (orgs.), A Controvérsia sobre Distribuição de Renda e Desenvolvimento. Rio de Janeiro, Zahar, 1973.
- . BRANDÃO, Sandra M. Chagas, 1991 - Política Salarial e Negociações Coletivas - O caso das categorias metalúrgica, químicas e têxtil do município de São Paulo em 1978/1989, tese de mestrado, Campinas, IE/UNICAMP, mimeo.
- . BRAVERMAN, Harry, 1977 - Trabalho e Capital Monopolista : a degradação do trabalho no século XX, Rio de Janeiro, Zahar.
- . CAHENEKOFF, Ralf, 1959 - Class and Class Conflict in Industrial Society, Stanford, California: Stanford University Press, cap. II.
- . DEDECCA, Cláudio S. , 1990 - Dinâmica Econômica e Mercado de Trabalho Urbano: uma abordagem da Região Metropolitana de São Paulo, tese de doutorado, Campinas, IE/UNICAMP, mimeo.
- . DEDECCA, Cláudio S. e BRANDÃO, Sandra M. Chagas, 1992 - Crise, Transformações Estruturais e Mercado de Trabalho Projeto IRÉS/DESEP, Campinas, Instituto de Economia da UNICAMP, mimeo.
- . COBENGER, P. e PIORE, M. , 1971 - Internal Labor Market and Manpower Analysis, Lexington, Mass., D. C. Heath

ano Co..

- . FERREIRA, S. . 1987 - "Emprego: a Fragilidade de seu crescimento", in São Paulo em Perspectiva, Fundação SEADE, vol.1(2), julho/setembro.
- . FURTADO, João M. Pinto . 1990 - Produtividade na Indústria Brasileira: Padrões Setoriais e Evolução - 1975/80, tese de mestrado. Campinas, IE/UNICAMP, mimeo.
- . KALECKI, Michael. 1985 - Teoria da Dinâmica Económica, São Paulo, Nova Cultural.
- . MENARD, Claude. 1980 - L'Économie des Organisations, Collection Repères. Paris, Éditions La Découverte.
- . MILLS, C. Wright. 1989 - A Nova Classe Média. Rio de Janeiro, Zahar.
- . MILLS, C. Wright. 1975 - A Elite no Poder. Rio de Janeiro, Zahar.
- . OCIO, Domingo Zurrón. 1986 - "Salários e Política Salarial", in Revista de Economia Política, vol. 8, abril-junho.
- . OCIO, Domingo Zurrón. 1984 - A Remuneração do Trabalho na Economia Brasileira nas décadas de sessenta e setenta, tese de doutorado. São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, mimeo.
- . SILVA, José C. Ferreira da. 1987 - Diferenciação Salarial na Indústria Brasileira. Rio de Janeiro, Ed. da Fundação Getúlio Vargas.
- . TAVARES, Maria da Conceição. 1977 - "Funcionalidade da Concentração de Renda", in R. Tolman e A.C. Tinelli (orgs.), A Controvercia sobre Distribuição de Renda e Desenvolvimento. Rio de Janeiro, Zahar, 1975,.
- . TAVARES, Maria da C. e SOUZA, Paulo R. . 1991 - "Emprego e Salários na Indústria - O caso brasileiro", in Revista de Economia Política, vol. 1, janeiro-março.
- . TEIXEIRA, Afúscio. 1986 - O Ajustamento Impossível - um estudo sobre a desestruturação da ordem econômica mundial e seu impacto sobre o Brasil, tese de doutorado, Campinas, IE/UNICAMP, mimeo.

ANEXO

ANEXO

Como já foi anteriormente explicado no início do terceiro capítulo, construiu-se um painel fixo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) referentes ao município de São Paulo, onde foram considerados apenas os empregados que permaneceram na mesma ocupação e empresa durante todo o período entre 1992 e 1998.

As médias aritméticas das remunerações mensais expressas em salários mínimos romanos, foram deflacionadas por uma média do Índice de Preços do DIEESE em cada ano, e finalmente, tiveram seus valores transformados em salários mínimos médios do ano de 1992 (Cr\$ 16.208,00).

A variável de ocupações da RAIS, como veio disposta, correspondia à classificação Código Brasileiro de Ocupações. Quando se executou o processamento, essa variável sofreu a seguinte agregação:

Classificação dos Códigos de Ocupação

CODIGO DE OCUPAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
1	Outras Ocupações
11 a 29	Ocupações de Nível Superior
30 a 39	Ocupações de Nível Médio
41 a 49	Outras
51 a 71	Ocupações de Nível Superior
72 a 74	Ajudantes e Auxiliares
75	Ocupações de Nível Médio

Continuação

CODIGO DE OCUPAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
76	Ocupações de Nível Superior
77	Ajudantes e Auxiliares
78 a 82	Ocupações de Nível Superior
83	Analistas
84	Ocupações de Nível Médio
85	Ocupações de Nível Superior
86	Ocupações de Nível Médio
110 a 141	Ocupações de Nível Superior
142 a 143	Outros
144 a 148	Ocupações de Nível Médio
151	Outros
152	Ocupações de Nível Superior
153 a 161	Outros
162 a 163	Ocupações de Nível Médio
171 a 173	Outros
174 a 179	Diretores e Gerentes
181	Ocupações de Nível Médio
182	Outros
191 a 193	Ocupações de Nível Superior
194	Outros
197 a 199	Ocupações de Nível Superior
211 a 213	Outros
221 a 249	Diretores e Gerentes
301 a 309	Chefe
311	Adm/Vendas/Finanças
312	Ocupações de Nível Médio
313 a 319	Outros
321 a 323	Adm/Vendas/Finanças
324 a 349	Ajudantes e Auxiliares
351	Outros
362 a 369	Chefe
370	Adm/Vendas/Finanças
371	Outros
381 a 383	Adm/Vendas/Finanças
384	Ajudantes e Auxiliares
394 a 410	Adm/Vendas/Finanças
421 a 423	Chefe
431 a 439	Adm/Vendas/Finanças
500 a 679	Outras Ocupações
701 a 999	Ocupações de Produção
