

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA  
PUC/RJ  
MARÇO DE 1989

TEXTO PARA DISCUSSÃO  
Nº 217

Política Salarial e Negociações:  
Perspectivas para o Futuro

Edward J. Amadeo  
José Márcio Camargo

Este trabalho foi desenvolvido no âmbito do Projeto  
PNUD/OIT/BRA/87/002 "Políticas de Emprego e Salários".

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA  
PUC/RJ  
MARÇO DE 1989

TEXTO PARA DISCUSSÃO  
Nº 217

Política Salarial e Negociações:  
Perspectivas para o Futuro

Edward J. Amadeo  
José Márcio Camargo

Este trabalho foi desenvolvido no âmbito do Projeto  
PNUD/OIT/BRA/87/002 "Políticas de Emprego e Salários".

## ABSTRACT

In this paper we study the recent history (1964-1985) of the wage policy in Brazil. We make use of the 'structuralist model of inflation' developed by the authors (1989) to argue that due to political and social constraints the wage policy became gradually ineffective. We consider the recent development of labor institutions in the transition to a democratic society in Brazil, and propose a scheme of negotiated wage determination.

## RESUMO

Neste paper estudamos a história recente (1964-1985) da política salarial no Brasil. Fazemos uso do modelo 'estruturalista de inflação' desenvolvido pelos autores (1989) para argumentar que devido a restrições políticas e sociais a política salarial tornou-se paulatinamente ineficaz. Consideramos o desenvolvimento de novas instituições no âmbito das relações trabalhistas durante a transição para uma sociedade democrática no Brasil, e propomos um esquema negociado de determinação dos salários.

Política Salarial e Negociações:

Perspectivas para o Futuro

Edward Amadeo

José Márcio Camargo<sup>1</sup>/

Janeiro, 1989

## 1. Introdução

Mecanismos automáticos e generalizados de reajustes de salários nominais implementados de forma centralizada pelo governo é uma característica da economia brasileira desde 1965. Entre 1940 e 1965, o nível do salário mínimo nominal era determinado por Decreto do Presidente da República, com periodicidade e taxas de reajustes variáveis. Porém, o processo de determinação dos outros salários na economia estava associado aos mecanismos institucionais estipulados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Segundo esta lei, os níveis de salários nominais deveriam ser negociados anualmente, pelos sindicatos de trabalhadores e de

---

<sup>1</sup> . Ambos do Departamento de Economia da FUC/RJ. Os autores agradecem a Marcello Estevão pelos comentários e sugestões. Os erros e omissões que ainda persistiram, assim como as idéias aqui contidas, são de nossa inteira responsabilidade.

empresários, na data base de cada categoria ocupacional. Em caso de impasse, a Justiça do Trabalho era chamada a intervir para dirimir o conflito.

O presente estudo sobre a experiência brasileira com política salarial considera dois aspectos:

- o contexto político-institucional no qual ela foi implementada e as mudanças ocorridas ao longo do período 1964/1988;

o grau de efetividade desta política no sentido de afetar a taxa de variação dos salários nominais e seus efeitos sobre a taxa de inflação e os salários reais.

Conforme veremos ao longo do trabalho, estes dois aspectos destacados estão intimamente associados entre si. Uma das principais teses da presente pesquisa é que as condições para a relativa efetividade de uma política salarial centralmente gerenciada mudam com o contexto político-institucional. Se o país é uma democracia política, a capacidade de gerenciar o processo de formação dos salários nominais será determinada pelo grau de centralização da estrutura da organização sindical, pela representatividade destas organizações e seu poder de controlar seus membros e pela capacidade do Estado de coordenar as demandas de trabalhadores e empresários no processo de negociações coletivas. O caso clássico é o corporativismo centralizado e democrático dos países nórdicos europeus.

Por outro lado, no caso de um regime político autoritário, no qual as organizações (de trabalhadores e/ou de empresários) são

incapazes de fazer ouvir suas demandas devido à repressão política, o controle do processo de formação dos salários depende do nível de repressão vigente.

Mesmo nestes dois casos extremos, a efetividade da política salarial será relativa, uma vez que as condições de mercado terão algum efeito, maior ou menor, sobre o processo de formação dos salários nominais. Dentro deste contexto, a função da política macroeconômica será exatamente criar as condições necessárias a nível agregado para que os objetivos da política salarial sejam atingidos.

O estudo será dividido em três partes:

na primeira, apresentaremos a metodologia do trabalho;

na segunda parte, utilizaremos esta metodologia para analisar a política salarial brasileira no período 1964/1987. Este período será dividido em três sub-períodos, a partir das mudanças político-institucionais ocorridos ao longo destes vinte e quatro anos. O primeiro sub-período, vai de 1964 a 1974. O segundo, se inicia com a abertura política em 1975 e perdura até 1984. Finalmente, analisamos o sub-período 1985/1987. Mostraremos que o controle da política salarial pelo governo tendeu a se reduzir à medida que o país caminhava de um contexto autoritário para uma contexto democrático. Em resposta ao aumento do ativismo sindical, mudanças importantes foram implementadas na regra de reajustes.

Na terceira parte da pesquisa, faremos uma avaliação das perspectivas para o futuro no que toca à política salarial no Brasil. O ponto importante a ser destacado nesta parte é que a

mudança política ocorrida ao longo da década 1974/1984, em conjunto com as mudanças institucionais aprovadas pela nova Constituição, no que toca à estrutura da organização sindical, à liberdade de greve, e aos direitos trabalhistas em geral, exigirão uma re-avaliação institucional desta política para que ela volte a ser um instrumento efetivo de coordenação do processo de determinação dos salários nominais e reais no Brasil.

## 2. Metodologia

Esta pesquisa parte do pressuposto de que a taxa de reajuste dos salários nominais no Brasil depende de dois fatores cuja importância relativa depende do contexto político-institucional. O primeiro fator é a política salarial implementada pelo governo. O segundo é o poder de barganha dos sindicatos dos trabalhadores em relação à capacidade dos empresários de resistir às demandas por maiores taxas de reajustes de salários. Em termos formais, podemos representar estes dois componentes na forma:

$$w = w* + g \quad 1.$$

onde

$w$  = taxa de variação dos salários nominais;

$w*$  = taxa de variação dos salários nominais conforme determinado pela política salarial;

$g$  = poder de barganha relativo de trabalhadores e empresários.

A variável  $w*$  é a própria política salarial, enquanto a diferença entre  $w$  e  $w*$  representa os desvios da taxa de variação efetiva dos salários nominais em relação àquela estipulada por esta política. Em conjunto, elas darão o grau de efetividade da política de reajuste de salários.



## 2.1. A política salarial

No caso da economia brasileira, a política salarial teve cinco componentes básicos entre 1964 e 1988: a periodicidade entre os reajustes de salários, a reposição do salário real do passado (média ou pico), uma previsão de inflação futura e um componente de ganho de produtividade. Além destes componentes, devemos considerar que a disposição dos gestores da política econômica e do Congresso de determinar regras salariais mais ou menos benéficas para os trabalhadores, depende do poder de pressão destes últimos através de suas entidades de classe (sindicatos, centrais sindicais, etc.) e dos partidos políticos em geral. Por sua vez, este poder de pressão depende do grau de mobilização sindical. Em cada sub-período a ser analisado, cada um destes componentes cumpriu um papel específico. Podemos, portanto, representar a política salarial como:

$$w_t^* = w^*(p_{t-n}, p_{t+m}^*, b_t, f) \quad 2.$$

onde,

$t$  = período entre reajustes;

$p_t$  = inflação no período  $t$ ;

$p_{t+m}^*$  = inflação esperada no período  $t+m$ ;

$b_t$  = taxa de crescimento da produtividade no período  $t$ ;

$f$  = poder de mobilização dos sindicatos de

trabalhadores

A expressão acima diz que a taxa de reajuste de salários estipulada pela política salarial depende da taxa de inflação de algum período anterior, estipulado pela própria política, da taxa de inflação esperada para o período seguinte e da variação da produtividade na economia. Estas variáveis podem ser determinadas de forma centralizada pelo governo, ou negociadas entre os diferentes atores sociais (governo, trabalhadores e empresários). Finalmente, depende também do poder de mobilização dos sindicatos de trabalhadores para mudar a própria política.

## 2.2. Função poder de barganha

O segundo componente do processo de formação de salários é o poder de barganha dos trabalhadores em relação ao dos empresários, representado na equação 1 pela função  $g$ . Supomos que esta função depende de dois processos. De um lado, do poder de mobilização dos sindicatos ( $f$ ) e, de outro, da capacidade que têm as empresas de evitar que aumentos de salários nominais se transformem em aumentos de custo real da mão de obra, que denotaremos por  $C$ . Analisemos cada um destes fatores.

O poder de mobilização dos sindicatos de trabalhadores depende de uma série de variáveis, algumas econômicas e outras político-institucionais. Das variáveis de caráter econômico, duas são de fundamental importância: o custo de perder o emprego por

parte dos trabalhadores empregados e o grau de insatisfação dos trabalhadores com seus salários reais no momento da negociação.

O custo de perda de emprego (S. Bowles & Boyer R., 1988) depende da probabilidade de que o trabalhador seja dispensado, multiplicada pela diferença entre o salário que ele recebe no emprego atual e a renda alternativa em caso de dispensa. Se existe um número relativamente grande de trabalhadores disponíveis no mercado de trabalho, que podem substituir os trabalhadores empregados, a ameaça de dispensa destes últimos se torna mais forte. Esta maior ameaça de dispensa aumenta o custo de perda do emprego e, conseqüentemente, reduz o poder de mobilização dos sindicatos de trabalhadores. Portanto, se as condições do mercado de trabalho são tais que a probabilidade de dispensa aumenta (o número de trabalhadores disponíveis para substituir os trabalhadores dispensados é relativamente grande), reduz-se o poder de mobilização dos sindicatos de trabalhadores.

Note que o que interessa neste contexto é o número de trabalhadores que podem substituir os que seriam dispensados. Se o mercado de trabalho é segmentado, de tal forma que trabalhadores de um segmento não competem com trabalhadores de outro, ou se os trabalhadores disponíveis não têm a qualificação adequada para substituir os que poderiam ser dispensados, estes não deveriam ser considerados relevantes para o grau de mobilização dos sindicatos.

No caso de economias com mercados de trabalho homogêneos, a substituição é relativamente ampla o que torna a taxa de

desemprego aberta um bom indicador da probabilidade de dispensa. Sem dúvida, mesmo nestas economias, algumas ocupações mais especializadas podem ser pouco influenciadas por aumentos na taxas de desemprego. Porém, estes são casos particulares que podem ser desprezados em análises agregadas.

No caso da economia brasileira, na qual o mercado de trabalho é heterogêneo e segmentado, o problema de encontrar que variável ou variáveis poderiam representar as condições do mercado de trabalho se torna bastante mais complicado. Do ponto de vista agregado, podemos discernir pelo menos três segmentos no mercado de trabalho: os trabalhadores com carteira de trabalho assinada, os sem carteira de trabalho assinada e os autônomos (além dos desempregados). A pergunta a ser respondida é de onde são recrutados os trabalhadores de cada segmento e qual a opção alternativa dos trabalhadores em caso de perda de emprego?

O problema se torna ainda mais complicado quando notamos que a segmentação pode ter por base não a inserção do trabalhador no mercado de trabalho, conforme apontado acima, mas sim as suas qualificações. É possível que os trabalhadores com carteira de trabalho assinada sejam substituíveis pelos trabalhadores sem carteira de trabalho assinada nos estratos menos qualificados da estrutura de qualificações e não o sejam nos estratos mais qualificados. Se isto é verdade, a variável que representaria as condições do mercado de trabalho para o primeiro mercado seria a porcentagem de trabalhadores sem carteira de trabalho assinada, sendo que esta variável pouco afetaria o comportamento dos trabalhadores qualificados do mercado.

Da mesma forma, devemos perguntar o que fazem os trabalhadores dos diferentes segmentos quando são dispensados? Se um trabalhador com carteira de trabalho assinada, uma vez dispensado, se emprega em outra empresa sem carteira de trabalho assinada, sua renda alternativa no primeiro emprego seria o salário que recebe no segundo. Por outro lado, se seu destino é ficar desempregado até obter novo emprego com carteira de trabalho assinada, sua renda alternativa seria zero. Outra possibilidade seria que, uma vez dispensado, estes trabalhadores se tornariam autônomos, abrindo seus próprios negócios. Em um estudo empírico, cada alternativa nos levaria a incluir diferentes variáveis na função poder de mobilização sindical.

Qualquer que seja a variável empiricamente relevante, para melhor refletir as condições do mercado de trabalho, ela tem um efeito importante sobre o poder de mobilização dos sindicatos. Se a economia se encontra próxima ao pleno emprego, mais difícil para a empresa encontrar substitutos para os trabalhadores que dispensa e maior o poder de mobilização dos sindicatos. Em outras palavras, quanto maior o custo de perder o emprego, menor o poder de mobilização dos sindicatos de trabalhadores. Neste trabalho, representaremos esta variável (ou conjunto de variáveis) pela letra  $u$ . Portanto, teremos:

$$f = f(u, \dots)$$

sendo,

$$\partial f / \partial u < 0$$

A segunda variável de caráter econômico que afeta o poder de mobilização dos sindicatos é o grau de insatisfação dos trabalhadores com os salários reais que estão recebendo no momento da negociação coletiva. Para captar este aspecto, devemos supor que, ao longo do processo de negociações, os trabalhadores, através de seus sindicatos, têm um objetivo de salário real que desejam atingir com a negociação. Se este salário real é muito elevado em relação àquele efetivamente pago, o grau de insatisfação dos trabalhadores é grande, o que resulta em maior poder de mobilização por parte dos sindicatos. Por outro lado, se esta diferença é pequena, o poder de mobilização também será menor. Se representarmos por  $R$  o salário real desejado e  $W$  o salário real efetivamente recebido, teremos:

$$f = f[u, (R-W), \dots]$$

sendo

$$\partial f / \partial (R-W) > 0$$

O salário real desejado não é uma variável inteiramente conjuntural no processo de formação dos salários. Ele depende da percepção dos trabalhadores quanto à capacidade das empresas de aumentar o salário real por elas pagos, do salário real recebido pelos trabalhadores em um passado recente, etc. Se supusermos que  $R$  é constante no curto prazo, um aumento do salário real efetivamente recebido reduz o grau de insatisfação e,

consequentemente, o grau de ativismo sindical. Em termos algébricos, podemos escrever:

$$\partial f / \partial W | R = R^* < 0$$

o que significa que existe uma relação inversa entre salário real e o grau de ativismo sindical, no curto prazo.

No caso da economia brasileira, dois parâmetros têm sido considerados nas negociações coletivas para determinar o salário real desejado pelos trabalhadores. Em primeiro lugar, a evolução do salário mínimo real. Apesar de uma parte substancial da força de trabalho receber salários reais acima do mínimo legal, a tradição de se utilizar este salário com objetivos políticos, que data de sua implementação em 1940, fez com que este se transformasse em um parâmetro importante das demandas salariais. Quedas no salário mínimo real são, em geral, apresentadas pelos sindicatos como evidências de quedas em todos os salários reais da economia. Da mesma forma, a comparação do salário mínimo real vigente, com o maior salário mínimo real no passado, tem sido apresentado como uma evidência da queda do salário real dos trabalhadores em geral.

Um sintoma claro da importância do salário mínimo real, na determinação do grau de insatisfação dos trabalhadores é a estatística, apresentada mensalmente pelo DIEESE, do salário mínimo nominal necessário para comprar a cesta básica estipulada na lei de criação do salário mínimo em 1940. Diante da importância

do DIEESE como órgão de assessoramento dos sindicatos, sua influência não pode ser negligenciada.

Um segundo parâmetro comumente utilizado nas negociações salariais a partir de 1982 é o pico de salário real obtido pelos trabalhadores antes do ajuste econômico decorrente dos choques externos do petróleo e da taxa de juros internacional. A análise das pautas de negociações dos sindicatos mais ativos, principalmente de São Paulo, e dos sindicatos de empresas públicas mostram que as demandas salariais se pautam pela reposição das perdas decorrentes deste ajuste. Esta demanda é reforçada pela percepção (correta ou não), por parte dos trabalhadores, de que os custos do ajuste foram, em sua grande parte, pagos por este grupo social.

Além das variáveis econômicas analisadas acima, variáveis político-institucionais são de fundamental importância na determinação do poder de mobilização dos sindicatos de trabalhadores. Em primeiro lugar, o nível de liberdades políticas e o grau de repressão aos sindicatos são aspectos que devem ser levados em consideração. Em um regime autoritário, no qual as lideranças sindicais são perseguidas e aprisionadas e a repressão aos movimentos dos trabalhadores é uma característica, o poder de mobilização tende a ser bastante reduzido ou nulo. Portanto, períodos de ditadura são, em geral, períodos de pequena mobilização sindical, enquanto períodos de democratização são caracterizados pelo aumento da atividade dos sindicatos.



Por outro lado, em uma sociedade democrática, a atuação dos sindicatos dos trabalhadores está intimamente relacionada às instituições que regem as relações entre capital e trabalho, tais como, a estrutura da organização sindical, as regras que regulam o processo de negociações coletivas e como este é estruturado, o papel desempenhado pelo poder judiciário, etc.

A combinação deste conjunto de variáveis pode ser representado por um vetor de características político-institucionais, que afetam o poder de mobilização dos sindicatos. Se representarmos este vetor pela letra  $q$ , teremos:

$$f = f[u, (R-W), q]$$

Mudanças político-institucionais são representadas por mudanças no parâmetro  $q$ , ou seja, para as mesmas condições do mercado de trabalho e o mesmo grau de insatisfação dos trabalhadores, o poder de mobilização sindical aumenta ou diminui, dependendo da mudança ocorrida. Conforme tentaremos mostrar ao longo do trabalho, em uma sociedade democrática a capacidade de gerenciar o processo de formação dos salários por parte do governo e a própria regra de reajuste de salários, dependem, em grande medida, deste conjunto de variáveis político-institucionais.

O segundo componente importante da função poder de barganha, é a capacidade das empresas de evitar que reajustes de salários nominais se transformem em aumentos do custo real do

trabalho. Se um aumento de salário nominal não afeta o custo real da mão de obra para a empresa, esta terá pouco incentivo para resistir às demandas de seus trabalhadores e enfrentar conflitos com seus sindicatos. Por outro lado, se isto não ocorre, a perspectiva de aumento do custo real da mão de obra gerará maior resistência por parte das empresas nas negociações salariais.

Os dois fatores que mais influenciam a capacidade das empresas de evitar que reajustes de salários nominais se transformem em aumentos do custo real do trabalho são o poder de repasse dos reajustes de salários aos preços e a possibilidade de reduzir o custo do trabalho através da dispensa de trabalhadores com salários elevados e sua reposição por trabalhadores, com mesma qualificação, que estejam dispostos a aceitar salários relativamente menores, ou seja, da capacidade de mudar o grau de rotatividade da mão de obra.

A rotatividade da mão de obra está relacionada ao nível de qualificação, ao custo legal de dispensar trabalhadores por parte das empresas e à disponibilidade de trabalhadores no mercado de trabalho. Quanto maior o nível de qualificação, menor a possibilidade de substituir o trabalhador por outro com salário menor. Por outro lado, se o custo de dispensar o trabalhador for muito alto por razões institucionais, a rotatividade tende a se reduzir. Finalmente, se o número de trabalhadores desempregados ou empregados com salários menores for muito grande, a possibilidade de aumentar a rotatividade aumenta.

O poder de repasse dos aumentos de salários nominais aos preços, por outro lado, depende de variáveis conjunturais ligadas às condições vigentes no mercado de produto e de variáveis estruturais tais como o grau de monopólio da economia (M) e o grau de abertura comercial (A).

Das variáveis conjunturais, a mais importante é o grau de ociosidade das empresas. Quanto maior a oferta possível do produto em relação à demanda vigente, menor o poder de repasse aos preços dos reajustes de salários. Em outras palavras, quanto maior o grau de capacidade ociosa, menor o poder de repasse.

Se representarmos o poder de repasse pela letra  $h$  e a rotatividade por  $r$ , teremos:

$$C = C[h(z), r(u)]$$

onde

$C$  = capacidade de evitar que aumentos de salário nominal se transformem em aumentos do custo real da mão de obra;

$z$  = grau de utilização da capacidade produtiva.

Supondo que o grau de utilização da capacidade produtiva varie inversamente com a variável que reflete as condições do mercado de trabalho,  $u$ , teremos:

$$z = z(u)$$

$$C = C[h(u), r(u)] = c(u)$$

Um aumento na taxa de desemprego reduz o poder de repasse aos preços dos reajustes de salários e aumenta a rotatividade. Vamos supor que o efeito sobre o poder de repasse seja dominante pois é de se esperar que as empresas tenham pouco espaço para aumentar a rotatividade da mão de obra devido às condições do mercado de trabalho, principalmente da mão de obra mais qualificada. Substituindo na função  $g$ , teremos:

$$g = g [c(u); f(u, R-W, q)]$$

Substituindo na equação 2, obtemos a seguinte representação do processo de formação dos salários nominais na economia:

$$w = w^*(p_{t-1}, p_t^e, b_t; f) + g[c(u); f(u, R-W, q)] \quad 3.$$

Segundo equação 3, a política salarial será totalmente efetiva no sentido de determinar isoladamente a taxa de variação dos salários nominais, somente se  $g = 0$ . Valores positivos ou negativos de  $g$  farão com que a taxa de variação dos salários nominais se desviem daquela estipulada pela política salarial. Portanto, a análise da efetividade da política salarial no processo de determinação dos salários nominais exige um estudo cuidadoso da função  $g$ .

Das observações acima, podemos concluir que o poder de barganha ( $g$ ) aumenta quando a taxa de desemprego ( $u$ ) diminui e quando o salário real  $W$  cai (com  $R$  constante). Suponha que a

economia esteja em uma posição na qual o poder de barganha é zero, ou seja, a taxa de variação dos salários nominais é dada pela política salarial. Se ocorre uma queda no salário real efetivamente recebido pelos trabalhadores, o grau de insatisfação aumenta, o que aumenta o poder de mobilização dos sindicatos. Se nada mais muda na economia, o poder de barganha passa a ser positivo e a taxa de variação dos salários nominais passaria a ser maior que a estipulada pela política salarial. Se todo o resto permanecer constante, a redução do poder de barganha exigiria uma piora nas condições do mercado de trabalho (aumento da taxa de desemprego, aumento do grau de ociosidade das empresas, etc.). Em termos algébricos, um aumento de  $u$ . Portanto, existem combinações de  $W$  e  $u$ , que fazem com que o poder de barganha fique constante. A figura 1 abaixo representa as combinações de  $W$  e  $u$  que fazem com que  $g = 0$ .

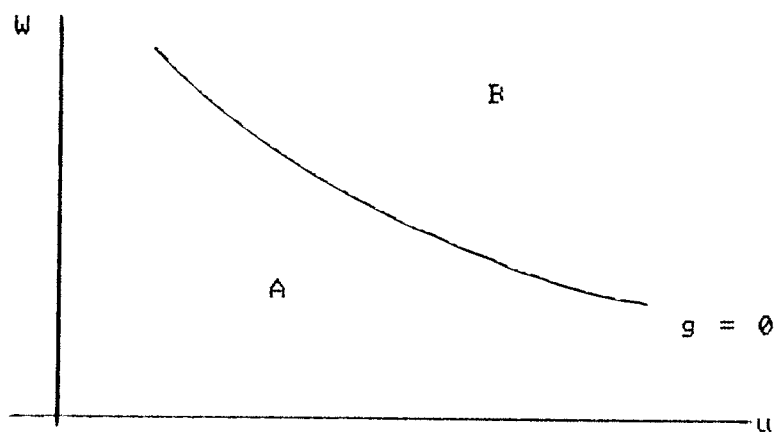


figura 1

Note que para uma determinada situação do mercado de trabalho, se o salário real diminuir, o poder de mobilização

sindical aumenta e a política salarial se torna menos efetiva. Os salários nominais tenderiam a crescer mais que o estipulado pela regra de reajuste de salários. A economia caminharia para a região A da figura, na qual  $g > 0$ . O oposto ocorreria se o salário real aumentasse.

A curva  $g = 0$  se desloca em função de mudanças político-institucionais que afetam o poder de mobilização dos sindicatos ou a capacidade das empresas de evitar que aumentos de salários nominais se transformem em aumentos de custo real da mão de obra. Suponha, por exemplo, uma mudança no cenário político, e que o governo passe a reprimir o movimento sindical. Isto significa que, para a mesma taxa de desemprego, o grau de insatisfação dos trabalhadores deverá ser mais elevado para se obter alguma mobilização. Ou seja, dado o salário real desejado, o salário real efetivo deverá ser menor após o golpe para manter o mesmo nível de mobilização. Em termos gráfico, a curva  $g = 0$  se deslocará para a esquerda e para baixo. A região na qual o poder de barganha é positivo diminui. O inverso se dá quando ocorre um processo de redemocratização. Para a mesma taxa de desemprego, o grau de insatisfação dos trabalhadores necessário para gerar poder de barganha positivo será menor, ou seja, o salário real será maior. A curva  $g = 0$  se desloca para a direita e para cima.

Da mesma forma, suponha que ocorra um congelamento de preços. As empresas terão mais dificuldade de repassar aos preços os aumentos de salários nominais, o que as tornarão mais duras no processo de negociação. A capacidade de barganha diminui, para o

mesmo grau de insatisfação e a mesma taxa de desemprego. Novamente a curva  $g = 0$  se desloca para baixo e para a esquerda. Com um descongelamento de preços ocorre o oposto (estritamente, neste caso ocorre uma rotação, para baixo, da curva  $g = 0$  em torno do ponto no qual esta corta o eixo vertical).

Os exemplos acima sugerem a importância dos aspectos político-institucionais no processo de formação dos salários nominais e na efetividade da política salarial. Nas próximas seções, quando faremos uma análise das políticas salariais seguidas em cada período específico entre 1964 e 1988, estes aspectos ocuparão um lugar importante na análise. Antes porém, devemos analisar a relação entre política salarial, taxa de inflação e salário real.

### 2.3. Política salarial, inflação e salários reais

Em uma economia na qual os preços são determinados por uma regra de mark-up sobre custos diretos de produção, a relação entre política salarial, taxa de inflação e salários reais está diretamente associada à capacidade das empresas de repassar aos preços dos produtos os aumentos de salários nominais. Em setores oligopolizados, nos quais as empresas conseguem repassar todo o aumento de custos aos preços, independentemente das condições vigentes no mercado de produto, todo aumento de salário nominal se transforma em aumento de preços do bem produzido. Neste caso, o poder de repasse é relativamente constante e oscila em torno de 1.

Nos setores menos concentrados, nos quais se observa um maior grau de concorrência entre empresas, nem sempre estas conseguem repassar todo aumento de salários aos preços. Se a capacidade ociosa é muito grande, a necessidade de evitar maiores quedas nas vendas reduz o poder de repasse, o oposto ocorrendo quando a demanda está excessivamente aquecida. Neste caso, o poder de repasse depende de  $u$  (ou, o que é similar no nosso modelo, do grau de utilização da capacidade produtiva,  $z$ ). Para valores de  $u$  (ou  $z$ ), menores que aquele de plena utilização da capacidade,  $u^*$ , o poder de repasse seria menor que 1 e para valores de  $u$  maiores que  $u^*$ , igual a 1. Em condições excepcionais, pode ocorrer que o poder de repasse seja maior que 1, ou seja que, sistematicamente, as empresas repassam aos preços mais que o aumento de salário nominal de seus trabalhadores.

Podemos portanto escrever, em condições normais de funcionamento da economia,

$h = 1$  para os setores oligopolizados

$h = h(u, M, A) < 1$  para os setores não oligopolizados

Como a economia é composta dos dois tipos de setores, o poder de repasse aos preços dos reajustes de salários depende da taxa de desemprego e oscila em torno de um, para a economia como um todo. Exceto em condições de grande excesso de demanda, podemos supor que este valor deverá estar abaixo de um. Ou seja,



$$h = h(u, M, A) < 1$$

Para representar a taxa de inflação, vamos supor que a taxa de variação dos salários nominais determinada pela política salarial é totalmente repassada aos preços dos bens (uma característica institucional da economia brasileira). Porém, o repasse dos ganhos ou perdas de salários nominais advindos do poder de barganha de trabalhadores e empresários depende do valor de  $h$ . Portanto, teremos:

$$p = w^* + h(u, M, A) \cdot g[c(u); f(u, R-W, q)] \quad 4.$$

onde  $p$  é a taxa de variação dos preços.

Ou seja, se  $g = 0$ , a taxa de inflação será igual à taxa de reajuste de salários determinada pela política salarial. Este é o caso em que esta política é totalmente efetiva no processo de formação dos salários nominais e da taxa de inflação. Se  $g < 0$ , os preços crescerão menos que a taxa de variação dos salários nominais determinada pela política salarial, o oposto ocorrendo se  $g > 0$ .

O salário real é dado pela diferença entre a taxa de variação dos salários nominais e a taxa de variação dos preços. Portanto,

$$y = w - p = (1 - h) \cdot g[c(u); f(u, R-W, q)] \quad 5.$$

onde  $y$  é a taxa de variação dos salários reais.

Note que como  $h < 1$ , se o poder de barganha é positivo, ou seja,  $g > 0$ , o salário real cresce, e se  $g < 0$ , o salário real cai. Desconsiderando variações de produtividade, as margens brutas de lucros das empresas têm um comportamento inverso, dado pela equação 6:

$$m = p - w = (h - 1) \cdot g [c(u); f(u, R-W, q)] \quad 6.$$

onde  $m$  é a taxa de variação da margem de lucros.

Portanto, na figura 1, se a economia está na região abaixo da curva  $g = 0$ , os salários reais estariam subindo, o oposto ocorrendo na região acima da curva. Sobre esta curva, os salários reais, as margens de lucros. O comportamento da taxa de inflação depende do valor de  $g$  e do grau de indexação da economia. Se o salário institucional é inteiramente determinado pela inflação do período anterior ( $w^* = p_{-1}$ ) acima da curva  $g = 0$ , a inflação estará caindo e, abaixo desta curva, estará crescendo. Por esta razão, podemos associar esta curva à noção de equilíbrio distributivo e inflacionário. Sobre ela a taxa de inflação é inteiramente determinada pela regra de reajuste salarial do governo. Alguns aspectos devem ser destacados neste contexto:

primeiro, não devemos nos esquecer que o modelo se concentra sobre os efeitos dos reajustes de salários sobre a taxa de inflação, o que não significa que os outros custos não sejam importantes, especialmente a evolução da taxa de câmbio e da taxa

de juros. Para obter a evolução da taxa de inflação, estas outras variáveis devem ser levadas em consideração, o que não é, entretanto, o objetivo deste trabalho;

segundo, qualquer que seja a política salarial, a evolução dos salários reais não depende exclusivamente dela. Esta evolução depende do valor de  $g$ .

Este segundo aspecto mostra a grande importância da função poder de barganha,  $g = g[c(u); f(u, R-W, q)]$ , para entender o comportamento dos salários reais, das margens de lucros e da taxa de inflação. Como as variáveis político-institucionais são um componente importante desta função, além das variáveis de caráter econômico,  $u$ ,  $R$  e  $W$ , a discussão sobre a efetividade da política salarial, seus efeitos sobre a taxa de inflação e sobre a evolução dos salários reais deve levar em conta o comportamento destas variáveis. Nas seções seguintes, fazemos uma análise das diferentes políticas salariais seguidas no Brasil no período 1964/1988.

### 3. A política salarial no período 1964/1987

Entre 1964 e 1987, diferentes regras de reajustes de salários foram utilizadas pelo governo para gerenciar o processo de formação dos salários nominais. Estas mudanças se concentraram na periodicidade entre os reajustes, na adoção de um componente de ganhos de produtividade e na introdução da expectativa de inflação futura como parte do índice de reajuste de salários. Em nenhum momento fez-se uma tentativa consciente de mudar o arcabouço institucional que rege as relações entre capital e trabalho no Brasil. Entretanto, veremos que esta mudança está ocorrendo gradual e espontaneamente, devido às pressões dos trabalhadores, principalmente após 1979.

#### 3.1. 1964/1974 -

Para estudar o período 1964/1974, dividiremos a análise em duas partes. A primeira tratará da evolução das regras de reajuste de salários per se e, na segunda, o comportamento da função poder de barganha será analisado.

##### 3.1.1. Regras de reajustes de salários

A primeira lei de 1965, estipulava reajustes com periodicidade anual e tinha três componentes distintos:

o primeiro, tinha por objetivo repor o salário médio real que havia vigorado nos 24 meses anteriores ao reajuste;

o segundo, antecipava a inflação estimada pelo governo para os doze meses seguintes;

o terceiro, estipulava um índice de produtividade que deveria ser repassado às variações dos salários nominais.

A lógica desta fórmula é extremamente simples e consistente do ponto de vista técnico, se o objetivo era gerenciar de forma centralizada o processo de formação dos salários, reduzir a taxa de inflação e manter constante a participação dos salários na renda gerada, conforme anunciado pelo Plano de Ação Econômica do Governo (PAEG)<sup>2</sup>/. Uma análise cuidadosa desta regra nos permitirá entender sua lógica interna assim como, em conjunto com o estudo da função g, fazer uma avaliação das razões de seu sucesso ou fracasso.

Estudemos inicialmente o primeiro componente: a reposição do salário real médio dos últimos 24 meses.

Em primeiro lugar, deve-se questionar o porque da escolha de 24 e não 36, ou 12, ou 6 meses, ou qualquer outro período de tempo como base, que nunca foi devidamente explicitado pelo governo. Carvalho, (1973) sugere que, devido à aceleração inflacionária de 1963 e 1964, o salário real médio neste período teria caído significativamente, o que talvez justificasse esta

-----  
<sup>2</sup> Estes objetivos foram enunciados explicitamente no PAEG, que se propunha a adotar uma "política salarial que assegurasse a participação dos trabalhadores nos benefícios do desenvolvimento econômico, mas que permitisse a sincronização do combate à inflação, do lado da procura e dos custos, e que protegesse a capacidade de poupança do país". Ver Programa de Ação Econômica do Governo, 1964-1966, Ministério do Planejamento e Coordenação Geral, 2. ed., Documentos IPEA n. 1, 1965.

escolha. Em outras palavras, sugere-se que o objetivo do governo seria partir de uma base de salário real relativamente baixa, se comparada a períodos imediatamente anteriores.

TABELA 1

INDICE DE SALARIO REAL MEDIO  
BASE: MEDIA 1981=100

1964	58.38
1965	57.86
1966	59.30
1967	60.14
1968	61.98
1969	66.97
1970	66.65
1971	n.d.
1972	74.67
1973	75.61
1974	80.32
1975	83.59
1976	90.70
1977	93.69
1978	99.23
1979	103.72
1980	97.34
1981	100.00
1982	105.19
1983	92.21
1984	79.02
1985	84.38

FONTE: IBGE (SAL. NOMINAL: ANUARIO E SERIES HISTORICAS) E FGV (IGF-DI).

O segundo aspecto importante é a preocupação com a manutenção da média real do período entre reajustes e não com o pico de salário real obtido no momento logo após o último aumento de salário nominal. Isto significa o reconhecimento implícito do conflito distributivo como uma das principais causas da aceleração

inflacionária do período 1962/1964. O salário real de pico simplesmente não seria sustentável, dada a margem de lucros desejada pelos empresários. Desta forma, sempre que ocorria um aumento de salário nominal e o salário real atingia seu ponto mais alto no período entre reajustes, a margem de lucros efetiva se tornava menor que a desejada, o que gerava uma pressão por aumentos de preços.

Se desconsiderarmos os ganhos de produtividade, a manutenção do salário médio real constante significava constância da margem de lucros média. Ou seja, a escolha da média real dos salários como objetivo significava uma tentativa de "zerar" os termos do conflito entre salários reais e margens de lucros. Se atingisse seu objetivo, esta política evitaria que o processo inflacionário gerasse perdas de salário real no futuro pois a média era o que os trabalhadores efetivamente recebiam.

Porém, a simples reposição da média real dos últimos 24 meses não garantiria que, no período seguinte, os salários reais médios permaneceriam neste nível, a menos que a taxa de inflação caísse a zero instantaneamente. Se isto não ocorresse, a média real dos últimos 24 meses se tornaria o pico real do período seguinte, a partir do qual a inflação passaria a corroer os salários reais. Qualquer inflação positiva faria com que a média do período seguinte se tornasse menor que a média dos 24 meses precedentes. Como não seria razoável supor que a inflação caísse a zero instantaneamente, era necessário a introdução de um

componente que antecipasse a taxa de inflação futura, como parte do reajuste de salários. Este era o objetivo do segundo componente da fórmula.

Se a estimativa de inflação futura fosse correta, o artifício de antecipar metade desta inflação faria com que o pico do salário real fosse maior que a média dos últimos 24 meses até aproximadamente metade do período entre reajustes, tornando-se menor a partir daí, mantendo a média real constante. Por outro lado, evitaria que o patamar inflacionário se enrijecesse no sentido descendente, pois seria repassada aos salários apenas a inflação que iria ocorrer e não a que havia ocorrido no passado.

Este era um componente fundamental da fórmula proposta. Por um lado, ele permitia que se conseguisse manter o salário real médio constante, entre dois períodos de reajustes. Por outro, evitava que fosse introduzida rigidez no combate à inflação, o que ocorreria se a regra de reajustes se baseasse na inflação passada e não na previsão de inflação futura. Finalmente, erros de previsão levariam a aumentos ou quedas de salário real médio, maior insatisfação dos trabalhadores com seus salários reais e pressões para que a política salarial fosse mudada.

Finalmente, o terceiro componente tinha como objetivo fazer com que parte dos ganhos de produtividade obtidos na economia fossem repassados para os trabalhadores através de aumentos de salários nominais. Se estes ganhos significavam também aumentos de salários reais iria depender da evolução da taxa de



inflação. O índice de produtividade era determinado de forma centralizada pelo governo a cada ano e entrava aditivamente na fórmula de reajuste de salários.<sup>9/</sup>

Alguns aspectos importantes podem ser destacados:

O primeiro ponto a ser considerado é que, tendo sido imposta de forma centralizada, esta política não levava em consideração o salário real desejado pelos trabalhadores, mas sim a média efetivamente recebida ao longo do período entre reajustes. Conseqüentemente, a menos que a média real fosse igual ao salário real desejado, o conflito persistiria. Seu efeito sobre a taxa de variação dos salários nominais dependeria da capacidade de mobilização dos sindicatos em relação ao poder de resistência dos empresários.

-----

<sup>9/</sup> Podemos entender de maneira mais formal esta regra de política salarial seguindo Simonsen (1983). O poder de compra médio do assalariado no período t poderia ser expresso como:

$$w_t - p_t^e = 0.5 (w_{t-1} - p_{t-1} + w_{t-2} - p_{t-2}) + z_t$$

onde:

$w_t$  = logaritmo do salário nominal no ano t;

$p_t$  = logaritmo do custo de vida médio no ano t;

$p_t^e$  = logaritmo do custo de vida médio esperado para o ano t;

$z_t$  = ganho de produtividade para o ano t.

Além do mais a inflação esperada para o período t é calculada da seguinte forma:

$$p_t^e = \tilde{p}_{t-1} + 0.5 q_t^e$$

onde:

$\tilde{p}_{t-1}$  = logaritmo do custo de vida ao final do ano t-1;

$q_t^e = \tilde{p}_t^e - \tilde{p}_{t-1}$  = taxa de inflação antecipada para o período de 12 meses durante o qual o salário nominal permanecerá inalterado.

Deste modo a fórmula para os reajustes salariais deste período pode ser exposta da seguinte forma:

$$w_t = 0.5 (w_{t-1} + \tilde{p}_{t-1} - p_{t-1}) + 0.5 (w_{t-2} + \tilde{p}_{t-1} - p_{t-2}) + 0.5 q_t^e + z_t$$

Se não houver erros de previsão, o salário real permanecerá inalterado.

Segundo, devemos considerar que a fórmula apresenta uma grande consistência do ponto de vista técnico. Uma vez escolhido o salário real que se desejava preservar a média dos últimos 24 meses, a adoção de uma taxa de reajuste composta de reposição deste salário, antecipação de inflação futura e ganhos de produtividade, evitava a perda de flexibilidade decorrente de reajustes baseados na inflação passada e deixava espaço para que as políticas anti-inflacionárias tradicionais (política fiscal e monetária) tivessem o efeito desejado sobre a taxa de inflação.

Finalmente, como a evolução do salário real seria fortemente afetada pela estimativa de inflação futura, a legitimidade da política estaria em grande parte baseada na capacidade de evitar que as taxas de inflação fossem consistentemente subestimadas. Se isto ocorresse, o efeito seria um aumento do grau de desconfiança e de conflito por parte dos trabalhadores e, dependendo das condições político-institucionais, um aumento do poder de mobilização dos sindicatos. Em outras palavras, do valor da função poder de barganha. Esta regra persistiu até 12/06/68.

A importância do componente de previsão da inflação futura para legitimar a política salarial não deve ser sub-estimada. Suponha, por exemplo, que o governo acertasse sistematicamente a inflação futura. Neste caso, o salário real médio cresceria à mesma taxa do crescimento da produtividade, tornando mais confiável a regra salarial, reduzindo o grau de insatisfação dos trabalhadores e o poder de mobilização dos sindicatos. Caso a taxa

de inflação futura fosse sub-estimada, esta perderia paulatinamente sua legitimidade, gerando pressões para mudanças na regra salarial.

Esta observação pode ser representada empiricamente pela construção de uma estatística que mede o redutor embutido na política salarial. Este seria a relação entre a taxa de variação dos salários nominais conforme determinada pela política salarial e a taxa de variação dos preços. Para 1967, o valor deste redutor foi 0,78, enquanto para 1968, foi de 0,88. Outro indicador importante seria a comparação da taxa de inflação estimada e a efetivamente obtida no período seguinte.

Visto por este prisma, o nível de insatisfação dos trabalhadores pode ser expresso como uma insatisfação com a política salarial vigente. Foi exatamente a tentativa por parte do governo de reduzir a taxa de inflação através de sub-estimativas da inflação futura que gerou fortes pressões por mudanças na regra de reajuste dos salários nominais. Esta prática acabou por tornar extremamente difícil a adoção de mecanismos de reajuste de salários com base na estimativa de inflação futura no Brasil, devido à desconfiança dos sindicatos.

Com o aumento da atividade sindical após o período de repressão que se seguiu ao golpe militar de 1964 e a retomada do crescimento da economia a partir de 1967, as persistentes sub-estimativas da taxa de inflação futura e as pressões políticas daí advindas fizeram com que o governo mudasse a fórmula de reajustes.

Na nova fórmula o salário nominal dos doze meses precedentes, que seria utilizado para calcular o salário real médio dos últimos vinte e quatro meses, deveria ser não o salário nominal resultante da aplicação do reajuste imediatamente anterior, mas sim aquele que o trabalhador teria recebido se o governo não tivesse sub-estimado a taxa de inflação futura naquele momento.

Esta nova fórmula corrigia, em parte, as subestimativas de taxas de inflação que teriam sido realizadas. A correção não seria total porque os salários nominais dos primeiros 12 meses não eram tomados pelo seu valor caso a subestimativa não tivesse ocorrido. A volta da repressão política a partir de dezembro de 1968 permitiu que esta fórmula persistisse até 1974.<sup>4/</sup>

### 3.1.2. A função poder de barganha

As três variáveis importantes para determinar o valor de  $g$  são as condições do mercado de trabalho, o grau de insatisfação dos trabalhadores com seus salários reais e as condições político-institucionais.

#### Condições do mercado de trabalho -

-----  
<sup>4</sup>Esta nova fórmula pode ser exposta da seguinte maneira:

$$w_t = 0.5 (\hat{w}_{t-1} + \tilde{p}_{t-1} - p_{t-1}) + 0.5 (w_{t-2} + \tilde{p}_{t-1} - p_{t-2}) + 0.5 q^*_{t-1} + z_t,$$

onde:

$$\hat{w}_{t-1} = w_{t-1} + 0.5 (\tilde{p}_{t-1} - \tilde{p}_{t-2} - q^*_{t-1}) = \text{salário real efetivo em } t-1.$$

O comportamento do mercado de trabalho ao longo deste período pode ser analisado em duas etapas. Na primeira, que vai de 1965 até 1967, a economia passou por um período recessivo, com queda da produção industrial e redução do nível de empregos. A partir de 1967, ocorreu uma forte retomada do crescimento econômico, aumento da taxa de crescimento industrial e grande melhoria nas condições do mercado de trabalho. Portanto, do ponto de vista desta variável, o poder de mobilização dos sindicatos caiu até 1967 crescendo a partir deste ano.

TABELA 2

## CRESCIMENTO DO PIB E DA PRODUÇÃO INDUSTRIAL

	PIB (%)	IND. TRANSFORMAÇÃO (%)
1964	2.9	5.04
1965	2.7	-4.68
1966	3.8	11.64
1967	4.8	2.18
1968	11.2	14.21
1969	10.0	11.18
1970	8.8	11.87
1971	11.3	n.d.
1972	12.1	13.95
1973	14.0	16.62
1974	9.0	7.75
1975	5.2	3.81
1976	9.8	12.12
1977	4.6	2.28
1978	4.8	6.11
1979	7.2	6.85
1980	9.1	9.11
1981	-3.1	-10.38
1982	1.1	-0.30
1983	-2.8	-6.09
1984	5.7	6.09
1985	8.4	8.31

FONTE: CONTAS NACIONAIS ( PIB ) E SERIES HISTORICAS DO IBGE.

#### Grau de insatisfação dos trabalhadores -

A segunda variável relevante na função poder de barganha é o grau de insatisfação dos trabalhadores com os salários reais que estão recebendo no momento da negociação coletiva. Também neste caso, o período pode ser sub-dividido em dois. No primeiro, 1965/1967, dá-se uma queda nos salários reais (os salários reais da indústria paulista caíram 9,7%, se deflacionados pelo índice de preços do DIEESE) e aumento da insatisfação dos trabalhadores, o oposto se dando a partir de 1967.

#### Fatores político-institucionais -

Finalmente, devemos analisar os fatores político-institucionais. O primeiro aspecto importante neste contexto são as leis que determinam a estrutura da organização sindical de trabalhadores e empresários, o processo de negociação coletiva, a lei de greve e o papel desempenhado pela Justiça do Trabalho. A este conjunto de leis dá-se o nome de Consolidação das Leis do Trabalho, CLT. A CLT foi criada em 1943, durante o período ditatorial de Getúlio Vargas. Até 1988, com a nova Constituição, esta lei pouco mudou em sua estrutura. Suas principais características são:

- a estrutura sindical organizada por ocupações, com base municipal. Sindicatos únicos por base territorial e se agrupam em Federações a nível estadual e nacional e em Confederações setoriais a nível nacional (Indústria, Comércio, Bancos e

Agricultura). Proibição de formação de uma Central sindical congregando todos os trabalhadores do país;

- contribuição sindical obrigatória, independentemente de filiação. Todos os trabalhadores legalmente registrados contribuem voluntária ou compulsoriamente. Parte desta contribuição vai para o sindicato, parte para a federação e confederação e uma outra parte para o Ministério do Trabalho;

- a utilização dos recursos da contribuição sindical é regulada em lei e sua fiscalização feita diretamente pelo Ministério do trabalho;

- a criação e o funcionamento de sindicatos depende de aprovação formal do Ministro do Trabalho, podendo este intervir em sua direção, destituir sua diretoria, convocar novas eleições cuja fiscalização é responsabilidade do próprio Ministério;

- a intervenção nos sindicatos poderia se dar tanto por motivos referentes à má utilização da contribuição sindical quanto por motivos puramente políticos;

- uma lei de greve extremamente restritiva. As greves podem ser declaradas legais ou ilegais pelos Tribunais Trabalhistas. Para se fazer uma greve legal, seriam necessários vários passos tais como realização de assembléia com presença mínima de metade dos trabalhadores da categoria, aviso com antecedência variável, dependendo da ocupação, voto secreto para aprovação da greve, e proibição de greve para um grande número de ocupações que são consideradas essenciais para o funcionamento da economia;

- Justiça do Trabalho formada por advogados e Representantes Classistas, indicados pelo Presidente da República e aprovados pelo Senado Federal;

- negociações coletivas realizadas separadamente, para cada categoria profissional em suas bases territoriais, em diferentes meses do ano. As datas das negociações coletivas de cada categoria profissional em sua base territorial se chamam datas-base de negociação. A periodicidade das negociações, também determinadas em lei, era de um ano;

- as negociações coletivas são realizadas entre os sindicatos de trabalhadores e de empresários em cada categoria, podendo estas chegar a bom termo ou não. No primeiro caso, os participante assinavam um Acordo Coletivo que precisava ser homologado pela Delegacia Regional do Trabalho do Ministério do Trabalho. A homologação depende de que o acordo atendesse às regras estipuladas pela política salarial vigente. Se não fosse homologado, o acordo não teria força de lei. Se a negociação atinge um impasse, convocava-se um Dissídio Coletivo, no qual as partes passavam a negociar na Justiça do Trabalho a nível estadual. Caso o acordo não fosse possível, a Côrte estadual proferiria uma sentença, da qual poderiam recorrer qualquer dos grupos envolvidos. O recurso seria então julgado a nível federal que proferiria uma sentença irrecorrível. Esta sentença teria força de lei.

Da descrição acima, transparece o objetivo de se criar uma estrutura sindical atomizada e descentralizada, com negociações



dessincronizadas, dependência dos sindicatos em relação ao Poder Executivo, um grande poder de coerção do Estado em relação à atividade sindical, e a importância que é dada à Justiça do Trabalho. Isto significa que, não só os sindicatos têm uma grande dificuldade de atuar de forma independente em relação ao Estado, mesmo em períodos de liberdades políticas, assim como, em períodos de autoritarismo, nos quais o poder Judiciário se torna inteiramente dependente do poder Executivo (quando não é eliminado), a capacidade de afetar a taxa de variação dos salários por parte dos sindicatos se torna extremamente pequena. É neste contexto que devemos analisar a função poder de barganha no período 1964/1974, principalmente a partir de 1968.

Dado o autoritarismo político de então, e a repressão às lideranças sindicais, a capacidade de mobilização sindical era extremamente baixa. Como todos os componentes das regras de reajuste de salários eram centralmente determinados pelo governo, Simonsen (1983) sugere que neste período "as leis salariais tinham um efeito restritivo em todas as negociações coletivas, não deixando qualquer grau de liberdade para empregadores e empregados". Esta lei, continua o autor, "se tornou um instrumento de política de rendas porque, tanto os ganhos de produtividade quanto a taxa de inflação esperada, eram decretadas pelo governo, não deixando qualquer espaço para negociações coletivas e greves".

Estas afirmações refletem o caráter centralizado e autoritário do período, quando o espaço para a atividade sindical era extremamente escasso e limitado. A capacidade do governo de

executar uma política de arrocho salarial está diretamente ligada ao autoritarismo político, que de fato deu alguma efetividade à política salarial. Em situação diferente, a redução de salário real levaria ao aumento de mobilização sindical e à perda de efetividade da política de reajuste de salários ou à sua mudança, como ocorreu em 1968.

### 3.2. 1974/1979 -

A principal mudança ocorrida neste período foi de ordem político-institucional. A partir de 1975, como reação às demandas oriundas da sociedade como um todo, que se refletiram na derrota do governo nas eleições de 1974, este decidiu promover um processo "lento e gradual" de redemocratização no país. Este processo se materializou na redução do nível de repressão ao movimento sindical, aumento da liberdade de imprensa e redução do aparato repressivo em geral. Estas mudanças políticas tiveram dois resultados importantes do ponto de vista do processo de determinação dos salários. Em primeiro lugar, exigiu que as críticas que eram feitas à política salarial fossem de alguma forma levadas em consideração pelo governo e, segundo, afetou o poder de mobilização dos sindicatos.

### 3.2.1. A regra salarial

Duas mudanças foram introduzidas na regra de reajuste dos salários nominais em 1/1/1975. Em primeiro lugar, o cálculo da parcela do reajuste referente à recomposição do salário real vigente no período anterior, passou a ter como base os 12 meses precedentes em lugar dos 24 meses que vigiam até então. Segundo, o coeficiente de produtividade passava a incidir multiplicativamente sobre a taxa de reajuste e não de forma aditiva como ocorria desde 1965.<sup>8/</sup> Por outro lado, manteve-se a correção, caso a taxa de inflação fosse sub-estimada.

Para avaliarmos o efeito destas mudanças, relembremos o conceito de salário institucional: aquele salário que vigoraria se a política salarial fosse inteiramente efetiva. Ou seja, tomando a média de 1963/1964 como base, o salário institucional seria aquele que estava em vigor caso os salários nominais tivessem sido reajustados exclusivamente pela política salarial. Até 1973, o salário institucional assim definido cresceu sempre abaixo da taxa de inflação. A partir de 1975, a taxa de variação do salário institucional passa a acompanhar a taxa de inflação. Na verdade, estas mudanças tornaram a taxa de variação dos salários nominais decorrente da política salarial fundamentalmente dependente da inflação passada. O componente de previsão de inflação futura teve seu efeito extremamente reduzido.

-----  
<sup>8/</sup> A fórmula para os reajustes salariais a partir de 75 é:  
 $w_t = \tilde{p}_{t-1} + (w_{t-1} - p_{t-1}) + 0.5 q^*_{t-1} + 0.5 (\tilde{p}_{t-1} - \tilde{p}_{t-2} - q^*_{t-1}) + z_t$   
 considerando-se que  $p_{t-1} \approx 0.5 (\tilde{p}_{t-1} + \tilde{p}_{t-2})$ , temos que:  
 $w_t = w_{t-1} + \tilde{p}_{t-1} - \tilde{p}_{t-2} + z_t$ , que é uma simples regra de indexação com defasagem de 12 meses.

### 3.2.2. A função poder de barganha

Outro aspecto relevante para entender este período, são as mudanças de caráter político-institucional. A política de redemocratização levada a cabo pelo governo militar, teve o efeito de aumentar o grau de ativismo sindical e o poder de barganha dos trabalhadores. Em 1978, ocorreu a primeira grande greve de trabalhadores desde 1968, na região do ABC em São Paulo.<sup>6/</sup>

Dois aspectos devem ser considerados neste contexto. Em primeiro lugar, o deslocamento da função  $g = \theta$  para cima, devido à maior liberdade de organização sindical. Segundo, a mudança introduzida na regra de reajuste salarial, também uma decorrência do aumento do poder de barganha dos sindicatos.

Tanto o primeiro quanto o segundo aspecto tem o efeito de pressionar a taxa de variação dos salários nominais. No primeiro caso, através de aumentos no valor de  $g$ . No segundo, através de aumentos no grau de indexação da economia e enrijecimento da taxa de inflação. É neste contexto que a perda de confiabilidade por parte dos sindicatos de trabalhadores quanto às estimativas da inflação futura passa a ser fundamental. A partir do processo de redemocratização, tornou-se impossível gerenciar o processo de formação dos salários nominais no Brasil, exceto através da indexação à taxa de inflação passada.

-----  
<sup>6/</sup> . Para uma análise da evolução do número de trabalhadores sindicalizados no período e o número de greves entre 1978 e 1980, ver Maria Hermínia Tavares de Almeida, "O Sindicalismo Brasileiro entre a Conservação e a Mudança", em Sociedade e Política no Brasil Pós-1964.

O segundo aspecto apontado acima é de grande importância na análise da política salarial. Ele sugere que uma política de arrocho de salários pode ter efeitos contrários aos desejados, a longo prazo, na medida em que aumenta o poder de mobilização dos sindicatos e reduz a confiabilidade dos mesmos na política salarial do governo. Em segundo lugar, sugere também que uma política de desindexação deve atuar em duas frentes distintas. A primeira, na própria regra de reajuste de salários. Segundo, no sentido de reduzir o grau de conflito no mercado de trabalho, através do processo de negociações dos salários.

### 3.3. 1980/1985

O segundo choque do petróleo em 1979, teve um efeito extremamente importante sobre o desempenho da economia brasileira, tanto no que se refere à taxa de inflação quanto ao balanço de pagamentos. O aumento dos preços internacionais do petróleo, na medida em que ocasionou deterioração dos termos de intercâmbio do país, gerou um elevado deficit na balança comercial, forçando um aumento da relação câmbio/salários. Entretanto, o elevado grau de indexação dos salários na segunda metade dos anos setenta, combinado ao maior ativismo sindical tornou este ajuste extremamente inflacionário.

A resposta da política econômica ao choque internacional do petróleo, foi tentar repassar para os preços internos este

aumento. Conseqüentemente, os preços dos derivados de petróleo, em Cruzeiros, que apresentavam uma taxa de variação trimestral, anualizada de 35.6% no primeiro trimestre de 1979, já no terceiro trimestre deste ano atinge taxas anualizadas de crescimento próximas a 100% (Camargo e Landau, 1983). Ao mesmo tempo a taxa de inflação, medida pelo Índice de Preços por Atacado-Oferta Global da Fundação Getúlio Vargas crescia acentuadamente, chegando a 117,4% ao ano no terceiro trimestre de 1979 (Camargo, 1984). Como a desvalorização da taxa de câmbio acompanhou a taxa de inflação, o objetivo da política era mudar a estrutura de preços relativos de tal forma a reduzir a relação câmbio/salários. Se a periodicidade entre os reajustes de salários permanecesse anual, o aumento da taxa de inflação teria o efeito de reduzir o salário real e o patamar inflacionário atingido em meados de 1979.

Entretanto, o efeito deste aumento da taxa de inflação foi um crescimento do ativismo sindical. Dado o elevado nível de emprego o número e a importância das greves, principalmente no setor industrial das regiões mais desenvolvidas do país, cresceu aceleradamente no primeiro semestre de 1979. A principal demanda dos movimentos grevistas era a redução da periodicidade dos reajustes salariais de anual para semestral. (ver M. H. Tavares de Almeida, op. cit.). Diante deste quadro político, o Ministro do Trabalho, com a justificativa pública de "promover a paz social no país", propôs uma nova regra de reajuste de salários que, ao mesmo tempo que reduzia a periodicidade dos reajustes para semestral, estipulava taxas de reajuste diferenciadas por faixa de salário,

com base exclusivamente na reposição do pico de salário real do período anterior. Esta lei foi aprovada em Novembro de 1979, gerando a demissão do então Ministro da Fazenda (para detalhes sobre esta lei ver Camargo, 1980).

A redução da periodicidade teve o efeito de inviabilizar a política de mudança da relação câmbio/salários e estabilizar o patamar inflacionário em torno de 100% ao ano. Por outro lado, inviabilizou a redução do deficit comercial então vigente e indexou totalmente o salário nominal à inflação passada.

TABELA 3

## INFLACAO E RELACAO SALARIO-CAMBIO

	IGF-DI (%)	ICV-RJ (%)	W / CAMBIO (%)
1979	53.93	52.70	8.43
1980	100.23	82.81	-4.71
1981	109.89	105.55	22.12
1982	95.44	97.98	6.41
1983	154.54	141.98	-30.64
1984	220.60	196.75	-13.60
1985	225.54	226.96	3.46

FONTE: FGV (ICV-RJ E IGF-DI), BANCO CENTRAL (TAXA DE CAMBIO) E IBGE (SAL. NOMINAL).

Um aspecto importante a ser considerado para os objetivos deste trabalho, é a importância do poder de mobilização dos sindicatos no sentido de afetar a política salarial. Incapaz de gerenciar o aumento de ativismo sindical através de reformas que adaptassem a estrutura institucional às novas necessidades de uma sociedade democrática, o governo se viu forçado a aumentar o grau de indexação da economia para atender às demandas dos

trabalhadores.<sup>7/</sup>

A estrutura desta política permaneceu em operação até 1986, apenas mudando os percentuais de reajustes das diferentes faixas salariais. Porém, em 1983, diante da interrupção da entrada de empréstimos externos e dos elevados déficits na balança comercial, o governo decidiu promover uma maxi-desvalorização do Cruzeiro frente ao Dólar, de 30%, sem alterar a periodicidade dos reajustes de salários. O resultado foi uma aceleração da taxa de inflação, aumento da relação câmbio/salários e superávit na balança comercial. Isto só foi possível, devido ao aumento da taxa de desemprego e redução do ativismo sindical decorrente da política recessiva a partir de 1981.

-----  
<sup>7</sup> Seguindo a metodologia de Lerda(1985), exposta em Gonzaga(1988), podemos dividir as faixas salariais de acordo com o seu limite superior em salário mínimo (SM) (L1, L2, L3, ...) e com isso escrever a fórmula de reajuste salarial para este período da seguinte forma:

para  $c^i < L1$ ,  $W^i_t = a^i c^i SM$

para  $c^i > L1$  temos,

$$W^i_t = L1 SM [1+a^i(P_{t-1}/P_{t-2})] + (L2-L1) SM [1+a^i(P_{t-1}/P_{t-2})] + \dots + (L(i-1)-L(i-2)) SM [1+a^{i-1}(P_{t-1}/P_{t-2})] + (c^i-L(i-1)) SM [1+a^i(P_{t-1}/P_{t-2})]$$

onde:

$W^i_t$  = salário nominal do trabalhador situado na faixa salarial i no início do semestre t;

$P_t$  = Índice Nacional de Preços ao Consumidor no período t;

$a^i$  = coeficiente de correção para a faixa salarial i de acordo com a legislação vigente;

$c^i$  = relação entre o salário nominal  $W^i$  e o valor do maior salário mínimo vigente.

Após algumas manipulações algébricas podemos escrever esta fórmula de forma mais resumida, como anteriormente proposto por Barbosa(1983):

$$W^i_t/W^i_{t-1} = 1 + (a^i + b^i/c^i)(P_{t-1}/P_{t-2})$$

onde

$b^i$  = coeficiente de ajuste determinado pelo "efeito-cascata".



A retomada do crescimento da economia a partir de 1985, gerou fortes pressões por reajustes trimestrais de salários. Ao longo deste ano, as categorias mais organizadas da força de trabalho obtiveram reduções de periodicidade e, no início de 1986, a tendência à trimestralização dos reajustes parecia insustentável. Foi neste contexto que foi implementado o Plano Cruzado.

A estrutura do Plano Cruzado reflete fielmente a importância do elevado nível de ativismo sindical em seu desenho. Não só os salários não foram congelados, sendo mantidas as negociações nas datas-base de cada categoria profissional, como foi adotada uma velha reivindicação do movimento sindical, criando-se o gatilho salarial, ou seja, os salários seriam automaticamente reajustados sempre que a taxa de inflação, a partir da data-base da categoria profissional, atingisse a marca de 20%. Além disso, foi dado um abono nominal de 8% sobre a média dos salários reais e de 15% sobre o salário mínimo já reajustado para sua média real dos seis meses anteriores, no momento da implementação do programa (para uma análise detalhada do período pós Plano Cruzado, ver Camargo e Ramos, 1988).

#### 4. Reforma institucional e perspectivas

Nas seções anteriores deste trabalho, destacamos a importância das variáveis institucionais no processo de formação dos salários. Mostramos que, com o aumento do ativismo sindical decorrente da redemocratização do país a partir de 1974, a manutenção do controle sobre o processo de formação de salários obrigou o governo a indexá-los à inflação passada, em prazos cada vez mais curtos. Com isto, procurava-se evitar quedas acentuadas nos salários reais, aumento da insatisfação dos trabalhadores e maior ativismo sindical.

Como todas as outras rendas estavam também indexadas, a cada choque exógeno correspondia uma aceleração inflacionária e, com ela, uma demanda por redução de periodicidade entre os reajustes de salários. Com isto, o grau de indexação da economia aumentava e, conseqüentemente, aumentava a taxa de inflação necessária para promover as mudanças de preços relativos desejadas pela política econômica. Somente em 1983, com a forte recessão e uma maxi-desvalorização cambial, conseguiu-se reduzir a relação salário/câmbio e promover o ajuste na balança comercial perseguido desde 1979. Porém, ao custo de uma taxa de inflação de 250% ao ano, taxas de desemprego abertas de 8% da força de trabalho e reduções nos salários reais.

A retomada do crescimento da economia em 1984, combinada à substituição do governo militar por um governo civil em março de 1985 e os elevados níveis de insatisfação dos trabalhadores com

seus salários reais após a queda decorrente do ajuste externo, tornou o processo de formação dos salários particularmente caótico. A retomada do crescimento e a redução do desemprego, em um contexto de forte insatisfação por parte dos trabalhadores, exacerbou o conflito entre capital, trabalho e governo. O processo de redemocratização, por outro lado, tornou o arcabouço institucional que rege as relações entre estes atores sociais totalmente inadequado. As negociações salariais, que por lei deveriam ter periodicidade semestral, passaram, em muitos casos, a ter periodicidade trimestral. Limitações para a deflagração de greves não eram mais cumpridas. Setores considerados essenciais do ponto de vista legal, assim como os funcionários públicos, nos quais as greves eram proibidas, tornaram-se fortemente ativistas, etc..

Diante da ilegitimidade da CLT nas novas condições democráticas, o Governo se sentiu tolhido na aplicação da lei. Com isto, criou-se um vácuo institucional que persiste até o momento. Como as penas impostas pela Lei são consideradas excessivas e politicamente inaceitáveis, o governo evita sua aplicação, transformando o processo de formação de salários em uma disputa aberta entre capital, trabalho e governo. A lei existe apenas não é cumprida pelos agentes. O aumento da taxa de inflação se tornou o único caminho através do qual o conflito distributivo é mediado na economia brasileira.

O esgotamento deste processo, que se expressa de forma clara na explosão da taxa de inflação, sugere que caminhos

alternativos devem ser utilizados para se evitar a total desorganização do aparato produtivo do país a médio prazo, devido ao aumento da incerteza e redução dos níveis de investimento. A reformulação do conjunto de instituições que rege a relação entre capital, trabalho e governo no Brasil de forma a compatibilizá-lo com a realidade hoje vigente e preencher o vácuo institucional criado, é uma tarefa importante neste contexto. Na verdade, a própria discussão quanto à introdução ou não de direitos trabalhistas na nova Constituição e os ganhos obtidos pelas lideranças sindicais sugerem que tal caminho está sendo seguido através da atividade político-parlamentar.

#### 4.1. Considerações históricas

Para se entender este processo, devemos analisar a origem e a direção das mudanças ocorridas nesta relação ao longo do período de redemocratização. Seu marco inicial deve ser localizado nos anos de 1978/1981, quando da criação da Central Unica dos Trabalhadores e do Partido dos Trabalhadores. O ponto mais importante, que torna o desenvolvimento destas instituições único na história das relações de trabalho no Brasil, é sua total desvinculação com o Poder Executivo e a estreita ligação entre Central Sindical e Poder Legislativo, através de um partido político com atuação parlamentar.

Entre 1946 e 1964, as Centrais Sindicais no Brasil, quando existiram, tinham grande parte de sua influência derivada de sua vinculação ao Poder Executivo. Esta era uma característica importante da estrutura sindical criada pela CLT (ver acima). A estruturação dos sindicatos em bases ocupacionais e municipais, combinada à inexistência de uma Central Sindical a nível nacional desvinculada do Executivo, criou uma prática atomizada de negociações coletivas. Ao mesmo tempo, o corporativismo estatal presente na CLT, que se manifestava, entre outras coisas, pela obrigatoriedade da contribuição sindical e pela compulsoriedade dos contratos coletivos, independentemente de filiação aos sindicatos, fazia com que os ganhos nas negociações obtidos pelas categorias mais fortes fossem socializados para as categorias mais fracas através de decisões emanadas da Justiça do Trabalho e não através do fortalecimento dos sindicatos.

O golpe militar de 1964, quebrou a estrutura sindical através da perseguição de suas lideranças, fechamento e intervenção em sindicatos mais ativos, mantendo entretanto intacta a estrutura institucional da CLT. Em 1968, uma Lei de Greve restritiva foi aprovada, com proibições e regulamentações bastante rígidas para a deflagração de movimentos grevistas. A repressão que se seguiu ao golpe de 1964 enfraqueceu o movimento sindical reduzindo drasticamente seu papel no processo de formação dos salários dos trabalhadores (ver A. de Souza e B. Lamounier, 1981)

O reaparecimento do ativismo sindical no país, a partir de 1977, tem características distintas das que haviam vigorado nos

períodos anteriores. A criação da Central Unica dos Trabalhadores (CUT), uma entidade criada a partir da mobilização de base dos trabalhadores industriais e totalmente desvinculada do Poder Executivo (na verdade, esta Central era ilegal até a promulgação da nova Constituição), e o aparecimento do Partido dos Trabalhadores (PT), com a função de representar, a nível parlamentar, os interesses dos trabalhadores e, principalmente, da CUT, gerou um fato novo neste processo. Pela primeira vez no Brasil, uma Central Sindical conseguiu se implantar a partir da base, vinculada a um partido político com posições ideológicas claras e cujo objetivo era atuar diretamente a nível parlamentar, desvinculada do Poder Executivo.

A importância deste processo pode ser percebida quando notamos que a CUT (e mais tarde a outra central, CGT), apesar de sua ilegalidade, cresceu rapidamente, conseguindo se impor como um dos principais representante dos trabalhadores no país. Hoje, esta central dirige sindicatos que representam uma parcela significativa dos trabalhadores do segmento formal do mercado de trabalho, inclusive uma grande parte dos sindicatos de empresas estatais. Este crescimento se deu apesar da estrutura da CLT que incentiva a atomização das negociações coletivas, por categoria ocupacional, por municípios, distribuídas ao longo do ano.

Ao mesmo tempo, o crescimento do PT como partido representativo dos trabalhadores e a representatividade por ele adquirida nos debates parlamentares, fez com que as discussões em torno dos direitos e deveres trabalhistas se tornassem um dos principais componentes do debate político hoje no país.

A centralização da estrutura sindical com o aparecimento de duas ou três centrais a nível nacional e a ligação entre estas centrais e os partidos políticos representados no Parlamento, é uma das principais características das estruturas sindicais europeias (França, Itália, Espanha, etc.). Uma estrutura totalmente diferente daquela vigente no Brasil até 1974. Em geral, esta estrutura tem como conseqüências, o aumento do nível de ativismo, pelo menos em períodos de crescimento, e uma forte tendência a transformar em legislação ganhos de negociação obtidos pelos sindicatos mais fortes e organizados, politizando a discussão dos direitos, garantias e deveres trabalhistas. Um dos resultados a ser destacado nestes países é a redução da flexibilidade do mercado de trabalho, principalmente no que se refere ao processo de demissões de trabalhadores (ver Robert Boyer, 1986).

Estas mudanças tornaram a estrutura da CLT anacrônica diante das novas condições da sociedade brasileira. O crescimento da representatividade da CUT entre os sindicatos de trabalhadores e o crescimento eleitoral do PT desde sua fundação, sugerem que uma reversão total deste processo é bastante difícil de ocorrer. Por outro lado, a tentativa de retorno ao atomismo corporativista do passado está claramente apresentada no chamado "sindicalismo de resultados", uma corrente emergente dentro da CGT e do movimento sindical em geral.

Neste sentido, podemos considerar que o Brasil se encontra em um momento extremamente importante no que toca à redefinição

institucional da relação capital/trabalho/governo. O processo de elaboração da nova Constituição ao longo de 1987 e 1988, mostrou que a politização da discussão dos direitos e garantias trabalhistas é um fato concreto no país, sendo que os ganhos obtidos pelos representantes sindicais sugerem um aumento no nível de conflito. A total liberdade de greves e de organização sindical, combinado ao aumento do custo para dispensar trabalhadores tende a reduzir a probabilidade de dispensa, aumentando o poder de mobilização dos sindicatos. Desta forma, a tendência à centralização da representação sindical pode ser acelerada, ao mesmo tempo em que a vinculação entre a atividade sindical e parlamentar se acentua. Neste contexto, uma redefinição institucional que leve em conta esta nova realidade é de grande importância para reduzir o nível do conflito distributivo vigente.

Em termos da metodologia apresentada na seção 2 deste trabalho, o que se propõe é que se faça um deslocamento da função  $g = 0$  para baixo, através de mudanças das variáveis institucionais, o parâmetro  $q$ . A seção seguinte, apresenta uma proposta de reforma que contempla esta possibilidade, analisando suas vantagens e desvantagens em relação à estrutura atual.



#### 4.2. Contrato Coletivo de Trabalho e unificação das datas-base

Sem dúvida, a principal reforma institucional a ser discutida neste contexto é a idéia do Contrato Coletivo de Trabalho e a unificação das datas-base de todas as categorias profissionais. Esta proposta significa um passo essencial no processo de centralização sindical apontado acima sendo, por esta razão, uma das principais demandas da CUT no momento (ver Boletim Nacional da CUT, março/abril 1988).

Do ponto de vista do gerenciamento da relação de trabalho, o Contrato Coletivo e a unificação das datas-base dos reajustes tem vantagens e desvantagens importantes. Em primeiro lugar, devemos considerar que com datas-base espalhadas ao longo do ano e cada grupo negociando seus reajustes de forma isolada, como no presente, não há qualquer incentivo para que cada sindicato individualmente restrinja suas demandas por reajustes de salários nominais a níveis compatíveis com o crescimento da produtividade do setor. Na verdade, pode-se dizer que existe um grande incentivo para que os sindicatos mais fortes maximizem suas demandas, sem qualquer preocupação com o comportamento macroeconômico do país.

Para cada sindicato individual, por maior que ele seja, o efeito do reajuste dos salários dos trabalhadores por ele representado sobre a taxa de inflação é certamente pequeno. Por outro lado, como suas lideranças não têm a menor indicação de quais serão as taxas de reajustes que serão obtidas pelos outros sindicatos nos meses seguintes àquele no qual ele está negociando

e qual será a taxa de inflação no futuro, aceitar taxas de reajustes menores pode significar perdas importantes de salários reais para seus representados. Esta incerteza é tanto maior, quanto maior for a taxa de inflação na economia, a dispersão das datas-base ao longo do ano e dos sindicatos no território nacional.

Um outro aspecto a ser considerado é a possibilidade de que as empresas não consigam arcar com os custos dos reajustes salariais obtidos por seus trabalhadores, o que significaria aumentar a taxa de dispensa. Em princípio, isto deveria pressionar no sentido de reduzir o nível das demandas salariais. Porém, como cada negociação cobre uma parte pequena do mercado de trabalho, esta pressão somente é efetiva se a economia estiver reduzindo, ou criando poucos, postos de trabalho, ou seja, em uma recessão. Se a demanda por mão de obra é elevada, a perda de emprego em uma empresa é compensada por contratações em outras. O resultado mais provável é uma tendência ao aumento da taxa de rotatividade dos trabalhadores na economia e não menores demandas salariais.

Um terceiro aspecto é a inércia inflacionária embutida nesta estrutura de reajustes. Como cada grupo negocia em um mês diferente e o faz com base na inflação do período anterior, a cada mês uma parte da inflação passada é projetada para o futuro pelos reajustes de salários daquele período (ver Frenkel 1988).

Em outras palavras, se as negociações são realizadas de forma atomizada através do ano, existem externalidades negativas no processo de formação dos salários que aumentam com a taxa de

inflação e não são internalizadas pelos negociadores. Daí o aparecimento de demandas por reajustes extremamente elevados nas negociações salariais.

Em uma estrutura como esta, a função das instituições é exatamente evitar que os sindicatos mais fortes se aproveitem das externalidades existentes no processo de negociação coletiva para obter ganhos acima daqueles considerados sustentáveis do ponto de vista macroeconômico. Isto só é obtido através de uma efetiva atomização do processo de negociações e pouca centralização sindical, condições hoje não existentes na economia brasileira, como vimos acima.

Estas desvantagens são contra-balançadas pela tendência a atomização da negociação coletiva, o que evita a centralização completa do processo de negociações. A cada mes, apenas uma porcentagem relativamente pequena dos sindicatos está negociando o que evita a "contaminação" das negociações dos sindicatos mais fracos pelos mais fortes, aumenta a desigualdade dentro da estrutura sindical e salarial e reduz a possibilidade de greves de caráter nacional, aumentando a flexibilidade do processo de formação dos salários.

A unificação das datas-base tem resultados opostos aos apontados acima. Em primeiro lugar, o efeito sobre a taxa de inflação é bastante claro e dificilmente poderá ser desconsiderado pelas centrais sindicais. Na data da negociação coletiva, todos os salários são reajustados ao mesmo tempo, afetando diretamente o custo de todas as empresas. Por outro lado, com negociações

simultâneas e sincronizadas, praticamente desaparece o problema da incerteza quanto aos reajustes dos salários dos outros trabalhadores. Os diferenciais entre os reajustes dependerão da força relativa de cada sindicato em cada setor e/ou base territorial mantendo-se, entretando, um piso mínimo de reajustes para as categorias mais fracas, negociado a nível agregado.

Finalmente, deve-se notar que na medida em que os salários são negociados em bloco, a relação entre reajuste de salário nominal, taxa de inflação, salário real e taxa de desemprego se torna mais nítida. Ao contrário do que ocorre no caso anterior, ganhos excessivos em termos de salários reais para todos os trabalhadores afetam a taxa de desemprego da economia como um todo e não para um setor ou empresa isoladamente. Neste contexto, as Centrais Sindicais tenderiam a se preocupar não só com a evolução dos salários reais mas também com a taxa de desemprego.

Por outro lado, este processo de centralização das negociações coletivas aumenta de poder político das Centrais Sindicais. Como todos os sindicatos estariam negociando ao mesmo tempo, criam-se condições propícias para greves gerais, de caráter nacional, com os graves problemas econômicos e políticos daí decorrentes. Este problema é ainda mais grave nas atuais condições de insatisfação vigentes na economia brasileira. Dadas as enormes disparidades de renda existentes no país, o aumento do poder de mobilização sindical poderá gerar maior conflito distributivo e uma situação totalmente incontrollável neste campo. Nesta estrutura, as instituições devem ser suficientemente fortes para

evitar que o poder sindical se transforme em um Estado dentro do Estado e forçar para que elas se tornem co-responsáveis pelo desempenho econômico do país.

Dois aspectos são fundamentais neste contexto: em primeiro lugar, retirar do Poder Executivo a responsabilidade única pela adoção de uma política de reajustes de salários. Esta deve ser compartilhada com as Centrais Sindicais e com o Poder Legislativo. Segundo, criar uma infraestrutura de negociações que desincentive o conflito como forma de resolver as disputas entre capital e trabalho.

A primeira condição é um resultado da estreita vinculação entre Centrais Sindicais e Partidos Políticos. Na medida em que o sistema democrático crie condições para que os partidos políticos que representam os interesses das Centrais Sindicais cheguem ao Poder Executivo, estes terão incentivos para controlar a atuação das entidades a eles vinculadas. Como o sucesso eleitoral dos partidos em uma sociedade democrática está diretamente associado a seu desempenho a nível executivo, e este depende do comportamento das Centrais Sindicais no processo de formação dos salários, esta vinculação tem o efeito de dividir as responsabilidades pela execução da política econômica a médio prazo.

A segunda condição poderá ser obtida através da constituição de conselhos de negociação a nível nacional e estadual por ocupação (ou setor de atividade) e pela definição clara da composição e das funções dos diferentes atores sociais nestes conselhos. Em segundo lugar, a criação de mecanismos

estáveis, legítimos e confiáveis de arbitragem, que sejam capazes de resolver os conflitos entre capital e trabalho sem que estes atinjam níveis insuportáveis para a atividade econômica. O aspecto fundamental em uma estrutura deste tipo é a divisão do poder político entre os diferentes atores sociais envolvidos de tal forma a que nenhum deles tenha poder de veto sobre o funcionamento da economia. Apresentamos a seguir uma proposta de estrutura que aponta nesta direção. A proposta tem caráter preliminar e deve ser vista como uma proposta para discussão. Seu objetivo é sugerir caminhos através dos quais o impasse hoje existente possa ser rompido.

#### 4.3. Conselhos de Negociação e Mecanismos de Arbitragem

A idéia básica é a criação de Conselhos de Negociação a nível nacional e estadual, por ocupação ou setor de atividade. Cada conselho seria composto de forma paritária, por representantes dos trabalhadores, dos empresários e do governo. A arbitragem seria feita por árbitros independentes, escolhidos e aprovados de comum acordo entre as partes. As negociações seriam realizadas em duas etapas. Primeiro, a nível nacional, onde seriam definidos os parâmetros para as negociações estaduais e, na segunda etapa, a nível Estadual, por setor de atividade ou ocupação, simultaneamente.

#### 4.3.1. Conselho Nacional de Negociação

O Conselho Nacional de Negociação seria responsável pela definição de regras gerais de reajustes de salários que seriam seguidas por todos os Conselhos Estaduais. Dados os elevados níveis de inflação, é importante separar a periodicidade das negociações da periodicidade dos reajustes. Nas datas de negociação, seriam definidas a regra de política salarial, a periodicidade dos reajustes e o tempo durante o qual esta regra deveria vigorar. Desta negociação participariam os tres atores em conjunto. Este Conselho deveria decidir limites máximos e mínimos de reajustes e percentuais de repasses a preços. Os acordos a nível desagregado (ver abaixo) somente seriam homologados pelo governo e transformados em lei, se seguissem as regras estabelecidas neste Conselho.

Também neste nível, deveriam ser discutidas a política tarifária, a política cambial e de correção monetária. Estas poderiam ou não seguir as mesmas regras estabelecidas para os salários e preços em geral.

#### 4.3.2. Conselhos Estaduais de Negociação

Aos Conselhos Estaduais caberia a negociação, nos mesmos moldes apresentado acima, do reajuste específico de cada ocupação (ou setor) em cada estado, dentro dos limites estabelecidos pelo Conselho Nacional, e as cláusulas não econômicas, condições de trabalho, tamanho da jornada, pagamentos por horas extras, estabilidade no emprego, etc.. Estas negociações deveriam refletir as condições específicas dos integrantes de cada Conselho.

#### 4.3.3. Mecanismos de Arbitragem

A arbitragem seria feita segundo regras especificadas a priori. Uma sugestão é a adoção do mecanismo de arbitragem compulsória (ver Peter Feuille, 1975). Trabalhadores e empresários apresentariam suas propostas de reajustes separadamente. O governo, apresentaria uma estimativa de taxa de inflação para o período no qual o acordo deveria vigorar. Estas propostas seriam negociadas entre os grupos, até que um deles decida parar de negociar e fazer sua última oferta. Em seguida, o outro grupo apresentaria sua oferta final. Caberia aos árbitros escolher, entre as propostas finais apresentadas, aquela que irá vigorar para o período seguinte. É proibida a apresentação de propostas intermediárias por parte dos árbitros. Uma vez escolhida a proposta vencedora, esta seria homologada pelo governo e teria força de lei. A observância dos acordos seria acompanhada pela Justiça do Trabalho, cabendo a esta instância julgar recursos referentes ao não cumprimento do que foi decidido no processo de negociações.

A obrigatoriedade de escolher uma das propostas apresentadas decorre do fato de que tal processo cria um incentivo para que haja convergência nas negociações. A persistência em posições extremadas por qualquer dos grupos é desencorajada por este mecanismo, pois a probabilidade de que estas propostas sejam rejeitadas aumenta, forçando uma tendência à convergência das diferentes propostas.



Sem dúvida, outros mecanismos de arbitragem podem ser pensados, entretanto, o ponto fundamental é que estes sejam percebidos como neutros pelos atores envolvidos nas negociações.

#### 4.3.4. Direito de Greve

O direito de greve somente poderia ser exercido imediatamente após a apresentação das respectivas propostas finais. Uma vez aceita a arbitragem, seu resultado é impositivo. O rompimento das negociações e o início da greve deve ser anunciado com antecedência a ser definida em lei, respeitadas as disposições vigentes sobre o funcionamento de serviços essenciais. Isto indica a necessidade de uma nova Lei de Greve que regulamente esta atividade no país. A Lei atual é excessivamente rígida e não aceitável por parte dos trabalhadores. Esta discussão deve ser feita tanto a nível do Conselho Nacional de Negociações quanto a nível do Parlamento, sendo aprovada por este último.

A greve deve ser percebida como um direito dos trabalhadores, que deve ser utilizado em último recurso no processo de negociação. A Lei deve estipular os custos de utilização deste recurso, tanto no caso de setores não essenciais quanto no caso dos essenciais. Em ambos os casos, o pagamento dos dias parados, por exemplo, deve ser um resultado da negociação e não um direito dos trabalhadores. É importante ter claro que a greve implica um custo para a sociedade. Sua utilização deve ser desincentivada através da alocação destes custos para os grupos que a estiverem utilizando.

Um aspecto importante do problema da greve, é a definição de serviços essenciais. Esta definição deveria ser feita pelo Conselho Nacional de Negociações, ouvidas as tres partes envolvidas. A utilização de estudos da OIT (OIT, 1983) que estipula como serviços essenciais somente aqueles cuja interrupção poderia por em perigo a vida, a segurança ou a saúde da pessoa em toda ou em parte da população e, em casos extremos, greves que possam causar uma grande crise nacional, é uma sugestão a ser analisada. Neste conceito, estariam incluídos os serviços hospitalares, o abastecimento de água, o controle de tráfego aéreo, bombeiros, etc. Não seriam considerados como tal as instalações petrolíferas, o transporte, a educação, os bancos, a metalurgia, etc., a menos de situações extremas. Por outro lado, alguns países definem estes serviços de forma ad hoc, ou seja, diante da importância do setor e do conflito. Neste caso, o setor de distribuição de petróleo poderia ser considerado essencial em alguns casos (quando o estoque disponível estivesse em nível considerado crítico, por exemplo) e não em outros.

Nestes setores, é importante a manutenção de serviços mínimos ao longo da greve. O total de trabalhadores a ser utilizado e o nível dos serviços que deveriam continuar sendo prestados, tanto poderia ser definido a nível do Conselho Nacional de Negociações, quanto pelos próprios sindicatos envolvidos, como em muitos países. Em caso de litígio quanto a este aspecto, este poderia ser resolvido através de conselhos de arbitragem neutros, aceitos pelos atores envolvidos, ou pela Justiça do Trabalho.

Finalmente, deve-se considerar que tão importante quanto determinar se um setor é essencial ou não e o nível de serviços que deve ser preservado ao longo da greve, é determinar um mecanismo que gere proteção adequada para aqueles trabalhadores cujo direito de greve é limitado pela essencialidade dos serviços que prestam. Neste caso, deve-se garantir um procedimento imparcial de arbitragem a estes trabalhadores.

No caso dos setores essenciais, o não cumprimento das cláusulas estipuladas para seu funcionamento deve ser considerado um grave rompimento da Lei e ser punido com severidade. A definição restrita de serviços essenciais é importante para tornar legítima a aplicação de punições em caso de não cumprimento da legislação. Punições comumente encontradas nas legislações de outros países são a proibição de pagamento dos dias parados, suspensão dos trabalhadores envolvidos nos conflitos e, até mesmo, a possibilidade de convocação dos mesmos em caráter de serviço civil obrigatório.

#### 4.3.5. Escolha dos Representantes

Os representantes dos trabalhadores e dos empresários devem ser escolhidos através de um processo que confira legitimidade às negociações. Esta legitimidade poderá ser obtida se o método de escolha for democrático.

Uma opção seria escolher os representantes através de eleição entre os dirigentes dos diversos sindicatos que compõem o conjunto de ocupações cujos salários são decididos em cada

conselho. As Centrais apresentariam seus candidatos e a escolha se daria através do voto. Cada sindicato teria direito a um voto. O mesmo processo poderia ser utilizado para a representação empresarial.

Uma segunda possibilidade é que o número de votos de cada sindicato dependa do número de filiados. Desta forma, sindicatos com maior volume de sindicalizados teriam um peso maior na formação dos Conselhos que sindicatos com menor número de filiados. A principal vantagem deste último processo seria o aumento da legitimidade dos representantes. O mesmo processo deveria ser seguido para o Conselho Nacional de Negociações.

#### 4.4. Negociações no Setor Público

Um aspecto importante a ser considerado é a possibilidade de separar as negociações no setor público produtivo, as negociações na administração pública direta e as negociações no setor privado. A primeira questão a ser respondida é se os empresários privados deveriam ou não participar das negociações no setor público. No caso do Brasil, como o setor público produtivo está localizado em setores produtores de insumos básicos para a indústria, o custo destes insumos é um componente importante dos custos industriais, justificando portanto a participação dos empresários privados nesta negociação. Quanto à administração direta, o mais razoável seria mudar a composição dos conselhos,

tanto a nível nacional quanto estadual e municipal, de tal forma a substituir os representantes dos empresários por representantes do Poder Legislativo, que é quem aprova o Orçamento Público. Neste caso, as propostas do Legislativo deveriam ser aprovadas pela Comissão de Orçamento das respectivas Câmaras de Deputados e de Vereadores.

## 5. Centralização Sindical e Pacto Social

A proposta de estrutura institucional apresentada acima tem o efeito de centralizar a estrutura de negociações entre empresários, trabalhadores e governo, reorganizar o processo de determinação dos salários e redefinir o poder político dos diferentes atores sociais. O objetivo é redividir a responsabilidade no campo das relações trabalhistas, reconhecendo a incapacidade do governo de gerenciar isoladamente o processo de formação dos salários em uma sociedade democrática, com forte participação sindical.

Esta reforma está intimamente vinculada à possibilidade de se adotar políticas anti-inflacionárias baseadas em pactos sociais. Para que tais políticas tenham alguma possibilidade de sucesso, algumas pre-condições são necessárias. Entre outras, as mais importantes são:

- que os agentes sejam representativos dos grupos sociais envolvidos,
- que o governo seja capaz de gerar co-responsabilidade no desenho e implementação da política, e tenha controle sobre os instrumentos de política macroeconômica,
- que o número de negociadores seja pequeno (isto é, que o sistema de representação seja centralizado) para gerar convergência de objetivos e instrumentos, e reduzir o número de free-riders, garantindo-se ao mesmo tempo, a fiscalização entre os grupos representados,

- que seja estabelecido um processo de checagem, preferencialmente através do estabelecimento de prazos para novas negociações, prazos estes que devem ser relativamente curtos no caso de taxas de inflação excessivamente elevadas. Deve-se notar que quanto menor o prazo entre as negociações, maior a capacidade de reverter perdas e ganhos excessivos originados das negociações anteriores e maior a probabilidade de que estas sejam bem sucedidas.

Todas estas condições são contempladas na proposta apresentada acima. Sem dúvida, um aspecto importante a ser destacado é a capacidade de checagem em um espaço de tempo relativamente curto, dos ganhos e perdas decorrentes do processo de negociações. Esta é uma condição fundamental para que estes atores se disponham a iniciar este processo. Neste sentido, uma política de pacto social no Brasil deverá ter como pressuposto uma negociação da própria estrutura institucional que rege as relações entre capital, trabalho e governo, para que as pré-condições enumeradas para o sucesso de tais políticas possam ser obtidas. Uma vez negociada a estrutura institucional, regras específicas de política salarial podem ser desenhadas com mais facilidade e com maior probabilidade de serem aceitas pelos grupos e, portanto, mais efetivas que no presente. Na seção seguinte, apresentamos algumas sugestões neste sentido.

### 5.1. Negociação e política salarial: uma sugestão de política

Regras de reajuste de salários e outras variáveis nominais consistente com reduções na taxa de inflação devem ter como base, pelo menos em parte, as estimativas de inflação e não a inflação passada. Entretanto, tendo sido desmoralizada politicamente pelos primeiros governos militares, uma regra com esta característica é hoje considerada inaceitável pelos sindicatos dos trabalhadores. Por outro lado, dados os elevados níveis de inflação hoje vigentes (25% a 30% ao mes), tomar por base somente a inflação futura poderá desestabilizar totalmente o processo inflacionário, pois os reajustes baseados na inflação passada servem como uma âncora no processo de formação dos salários e dos preços.

Sendo assim, a proposta de política salarial mais adequada para o momento no Brasil, é uma combinação de inflação passada com inflação futura, e a periodicidade da negociação dependente do erro da estimativa da inflação futura. Neste caso, e utilizando a estrutura institucional sugerida acima (na verdade, o sistema pode ser utilizado sem a unificação das datas-base, entretanto, isto faria com ele perdesse muito de sua capacidade de coordenação), o governo proporia a nível do Conselho Nacional de Negociações, uma regra salarial, para vigorar ao longo de um trimestre, que estipularia uma taxa de reajuste de salários mensal cujo índice seria composto de metade da inflação passada e metade da inflação esperada para os três meses seguintes. Além disso, o Conselho Nacional de Negociações estipularia limites superior e inferior



para os reajustes de salários nos conselhos estaduais e de ocupações. Somente contratos que respeitassem estes limites seriam homologados pelo governo e teriam força de lei.

A periodicidade das negociações, por outro lado, seria definida pela diferença entre a taxa de inflação efetivamente obtida e as estimativas realizadas pelo governo. Se, após três meses de aplicação da fórmula, a estimativa de inflação ficasse abaixo da inflação efetivamente obtida em um percentual estipulado, por exemplo 10%, as negociações seriam automaticamente iniciadas entre trabalhadores, empresários e governo. Estas negociações seriam totalmente livres, obedecidos os limites negociados a nível agregado. Caberia ao governo prover a pauta de reajuste através da estimativa de inflação para o trimestre seguinte e a composição do novo índice de reajustes.

Caso contrário, se a diferença for menor que a estipulada, a nova estimativa de inflação futura realizada pelo governo comporia a nova pauta de reajustes, sem negociações. As diferenças entre inflação estimada e efetiva devem ser computadas cumulativamente, para trimestres subsequentes. Desta forma, evita-se que exista um incentivo por parte do governo no sentido de subestimar a inflação futura, pois isto levaria a periodicidade de negociações trimestral. Pela mesma razão, (evitar uma periodicidade muito curta das negociações, o que gera possibilidades de conflitos, greves, etc.) cria-se um incentivo para que os empresários restrinjam seus aumentos de preços, dentro dos limites negociados.

As políticas de reajustes de tarifas e da taxa de câmbio deveriam seguir linhas similares à de salários. Em um primeiro momento, seria extremamente arriscado que a correção monetária fosse estipulada de forma semelhante, devido aos prazos excessivamente curtos dos contratos financeiros, o que gera um enorme potencial de especulação e risco de dolarização e hiperinflação. Entretanto, à medida que a política se torne confiável, não só os prazos deveriam ser aumentados, como a correção monetária deveria passar a se comportar de forma similar à taxa de câmbio, aos salários e às tarifas públicas.

Opcionalmente, poder-se-á adotar uma política de correção monetária similar à política de salários, de câmbio, de tarifas públicas e de preços. Neste caso, a política monetária deve ter como objetivo gerar uma taxa de juros real positiva e, possivelmente elevada, para os ativos financeiros para evitar fuga de capitais. Ainda assim, restaria o problema dos recursos das cadernetas de poupança, cuja taxa de juros é pré-fixada.

Se a política for efetiva no sentido de reduzir a taxa de inflação, o peso da inflação passada no índice de reajuste deve ser diminuído, em relação ao peso da inflação estimada para o futuro. Por exemplo, se a taxa de inflação for reduzida abaixo de 15% ao mês, o índice de reajustes poderia passar a ser composto de 40% de inflação passada e 60% de inflação estimada. Por outro lado, deve-se também estipular um limite a partir de qual a correção monetária entre no esquema de pré-fixação.

Finalmente, um componente importante de uma política de negociações como a esboçada neste trabalho, é a capacidade de controlar os repasses aos preços dos produtos dos reajustes de salários negociados nos Conselhos. Esta porcentagem de repasse deve ser estipulada pelo Conselho Nacional de Negociações e deve ser controlada pelo governo, não só através de um organismo controlador direto, como o CIP, mas, principalmente, através de incentivos indiretos. Concretamente, o governo deveria condicionar o acesso a créditos de organismos estatais, assim como à utilização de todo o conjunto de subsídios e incentivos fiscais existentes, ao cumprimento do acordo de preços e salários estipulado nas negociações. Este pode ser um mecanismo bastante efetivo de controle indireto de preços na economia brasileira.

## 6. Conclusões

Neste trabalho, fizemos uma análise histórica do funcionamento da política salarial no Brasil entre 1964 e 1986. Nesta análise, foram destacados os aspectos político-institucionais como de importância fundamental para se entender o processo de formação dos salários em uma economia como a brasileira. Mostramos que a evolução da política salarial esteve vinculada à evolução do grau de mobilização sindical no país, que foram respondidas pelo governo através do aumento do grau de indexação dos salários. Como todas as outras rendas estavam igualmente indexadas, o resultado foi a explosão inflacionária. O aumento da taxa de inflação se transformou no único canal de expressão do conflito distributivo.

Com base nesta análise, as duas últimas seções do artigo propõem uma reformulação da estrutura institucional que regulamenta o processo de formação dos salários no Brasil, na qual as principais características são a aceitação da tendência à centralização da atividade sindical e a re-divisão do poder político entre os atores sociais envolvidos no processo: governo, trabalhadores e empresários. Esta é, a nosso ver, a forma mais eficiente de se conseguir que os atores se tornem co-responsáveis na formulação e execução da política econômica.

## 7. Bibliografia

Amadeo, E.J. & J.M. Camargo, 1989, "A Structuralist Analysis of Inflation and Stabilization", in Heterodox Shocks Experiments, S. Marglin (ed.), forthcoming, Oxford University Press.

, 1989, "Market Structure, Relative Prices and Income Distribution: an analysis of heterodox stabilization experiments" in Heterodox Shocks Experiments, S. Marglin (ed.), forthcoming, Oxford University Press.

Barbosa, F.H., 1983, A Inflação Brasileira no Pós-Guerra: Estruturalismo versus Monetarismo, Cap. 2, IPEA/INPES, 1983.

Bowles, S. & R. Boyer, 1987, "Labor Discipline and Aggregate Demand: A Macroeconomic Model", mimeo.

Camargo, J.M., 1980, "A Nova Política Salarial, Distribuição de Renda e Inflação", Pesquisa e Planejamento Econômico, dezembro.

, 1981, "A Nova Política Salarial, Distribuição de Renda e Inflação: uma réplica", Pesquisa e Planejamento Econômico, dezembro.

, 1984, "Salário Real e Indexação Salarial no Brasil", Pesquisa e Planejamento Econômico, abril.

, 1988, "Inflação, Congelamento de Preços e Ativismo Sindical", mimeo, PREALC, Santiago.

Camargo, J.M. e C.A.Ramos, 1988, A Revolução Indesejada: Conflito Distributivo e Mercado de Trabalho, Ed. Campus, Rio de Janeiro.

Carvalho, L., 1975, "Princípios e Aplicações da Política Salarial pós-64", Texto para Discussão n. 9, UNB, Brasília.

, 1982, "A Nova Política Salarial, Distribuição de Renda e Inflação: um comentário", Pesquisa e Planejamento Econômico, dezembro.

CUT, 1988, "Contrato Coletivo", Boletim Nacional da CUT, março/abril.

DIEESE, 1975, 10 Anos de Política Salarial, São Paulo.

Gonzaga, G.M., 1988, Efetividade da Política Salarial no Brasil 1964-1985", Tese de Mestrado, Departamento de Economia, FUC/RJ.

Lerda, J.C., 1985, "Forma Analítica geral da Correção Salarial no Período 1979-1985", mimeo, UNB, Brasília.

, 1986, "A política Salarial do Período 1979-1985: alguns aspectos dinâmicos", Pesquisa e Planejamento Econômico, dezembro.

Macedo, R., 1983, "Wage Indexation and Inflation: the recent Brazilian experience" in Inflation, Debt and Indexation, R. Dornbusch e M. H. Simonsen (eds.), MIT Press, Cambridge, Mass.

Ministério do Planejamento, 1965, Programa de Ação Econômica do Governo, 1964-1966, Brasília.

Modiano, E.M., 1985, "Salários, Preços e Câmbio: os multiplicadores de choques numa economia indexada", Pesquisa e Planejamento Econômico, abril.

Simonsen, M.H., 1983, "Indexation: current theory and the Brazilian experience" in Inflation, Debt and Indexation, R. Dornbusch e M. H. Simonsen (eds.), MIT Press, Cambridge, Mass.

Souza, A. Lamounier, B., 1981, "Governo e Sindicatos no Brasil: a perspectiva dos anos 80", Dados, junho.

Tavares de Almeida, M.H., 1981, "Tendências da Negociação Coletiva no Brasil", Dados, julho.

, 1983, "O Sindicalismo Brasileiro entre a Conservação e a Mudança" in B. Sorj & M.H.Tavares de Almeida (eds.), Sociedade e Política no Brasil pós-64, Brasiliense, São Paulo.

, 1988, "Difícil Caminho: sindicalismo e política na construção da democracia", in F. Wanderley Reis e G. O'Donnell (eds.), A Democracia no Brasil: dilemas e perspectivas, Vertice, São Paulo.



## TEXTO PARA DISCUSSÃO

DEPARTAMENTO DE ECONOMIA - PUC/RJ

170. Bacha, E.L.; "Project Analysis and Income Distribution: Notes on the IDB/OECD Conference".
171. Modiano, E.M.; "Plano Cruzado: a Primeira Tentativa".
172. Feinberg, R.E. e E.L. Bacha; "When Supply and Demand don't Intersect: Latin America and the Bretton Woods Institutions in the 1980s".
173. Modiano, E.M.; "O PIB em 1987: Expansão, Recessão ou Estagnação?".
174. Bacha, E.L.; "Escaping Confrontation: Latin America's Debt in the Late Eighties".
175. Werneck, R.L.F.; "Um Modelo de Simulação para Análise do Financiamento do Setor Público".
176. Amadeo, E.J.; "Controversies over the Equilibrium Position in Keynes's General Theory".
177. Amadeo, E.J.; "Teoria e Método nos Primórdios da Macroeconomia [IV]: Hicks e o Difícil Compromisso entre Tempo e Equilíbrio".
178. Franco, G.H.B.; "Direct Investment in Brazil: Its Role in Adjustment and Emerging Issues".
179. Carneiro, D.D.; "Heterodoxia e Política Monetária".
180. Modiano, E.M.; "Repases Mensais X Reajustes Trimestrais".
181. Bacha, E.L.; "Moeda, Inércia e Conflito: Reflexões sobre Políticas de Estabilização no Brasil".
182. Corrêa do Lago, L.A.; "Economic Relations of Brazil and the European Economic Community in the Post-War Period: a Historical Perspective and the Present Situation".
183. Modiano, E.M.; "Novo Cruzado e Velhos Conflitos: o Programa Brasileiro de Estabilização de 12 de Junho de 1987".
184. Franco, G.H.B.; "Assimetrias Sistêmicas sob o Padrão Ouro".
185. Fritsch, W. e G.H. Franco; "Investimento Direto: Teoria e Evidência Empírica".
186. Moraes, P.B. e L. Serven; "Currency Substitution and Political Risk: México 1978-82".
187. Abreu, M.P. e W. Fritsch; "Obstacles to Brazilian Export Growth and the Present Multilateral Trade Negotiations".
188. Abreu, M.P. e W. Fritsch; "New Themes and Agriculture in the New Round: A View from the South".
189. Abreu, M.P. e W. Fritsch; "Market Access for Manufactured Exports from Developing Countries: Trends and Prospects".

190. Modiano, E.M.; "The Two Cruzados: The Brazilian Stabilization Programs of February 1986 & June 1987".
191. Abreu, M. de P.; "Indicadores Sociais Revisitados: Paradigmas Internacionais e Brasileiros".
192. Abreu, M. de P.; "British Investment in Brazil: The Relevant Century, 1850-1950".
193. Abreu, M. de P.; "Brazil as a Creditor: Sterling Balances, 1940-1952".
194. Abreu, M. de P.; "On the Memory of Bankers: Brazilian Foreign Debt, 1824-1943".
195. Fritsch, W. e G.H.B. Franco; "Investimento Direto: Tendências Globais e Perspectivas para o Brasil".
196. Werneck, R.L.F.; "Uma Contribuição à Redefinição dos Objetivos e das Formas de Controle das Empresas Estatais no Brasil".
197. Bacha, E.L.; "Capturing the Discount: Towards a Debt Facility at the Bank and the Fund".
198. Bacha, E.L.; "Latin America's Debt Crisis and Structural Adjustment: The Role of the World Bank".
199. Bacha, E.L.; "Latin America's Economic Stagnation: Domestic and External Factors".
200. Moraes, P.B.; "A Condução da Política Monetária durante o Plano Cruzado".
201. Franco, G.H.B.; "O Balanço de Pagamentos do Brasil: 1870-1896: Novas Estimativas".
202. Carneiro, D.D. e R.L.F. Werneck; "External Debt, Economic Growth and Fiscal Adjustment".
203. Fritsch, W. e G.H.B. Franco; "Brazilian External Adjustment in the 1990s: The Role of Foreign Direct Investment".
204. Moraes, P.B.; "Inflação e o Número de Intermediários Financeiros".
205. Franco, G.H.B. e E.J. Amadeo; "'Finance', Poupança e Investimento: Nem Keynes nem Robertson".
206. Fritsch, W. e G.H.B. Franco; "Foreign Direct Investment and Patterns of Industrialization and Trade in Developing Countries: Notes with Reference to the Brazilian Experience".
207. Amadeo, E.J. e A.K. Dutt; "Keynes's Dichotomy and Wage-Rigidity Keynesianism: A Puzzle in Keynesian Thought".
208. Fritsch, W.; "The New Multilateralism and Developing Countries".
209. Resende, A.L.; "Da Inflação Crônica à Hiperinflação: Observações Sobre o Quadro Atual".
210. Amadeo, E.J.; "Crescimento e Distribuição: um Modelo Estilizado da Riqueza das Nações".

211. Amadeo, E.J., "Equilíbrio Macroeconômico e Modelos Bi-Setoriais".
212. Amadeo, E.J. e Camargo, J.M., "A Structuralist Analysis of Inflation and Stabilization".
213. Amadeo, E.J. e Camargo, J.M., "Market Structure, Relative Prices and Income Distribution".
214. Amadeo, E.J. e Camargo, J.M., "Choque e Concerto".
215. Banuri, T. e Amadeo, E.J. "Worlds Within the Third World: Labour Market Institutions in Asia and Latin America".
216. Amadeo, E.J. e Banuri, T. "Policy, Governance, and the Management of Conflict".

