

SITUAÇÃO ATUAL, TENDÊNCIAS E PERSPECTIVAS DA POLÍTICA SALARIAL NO GOVERNO FHC

Marco Antônio Vieira Gomes

A atual e estéril discussão sobre o novo valor do salário mínimo (lá embaixo) e sobre o valor do teto salarial (lá em cima), no governo e congresso nacional, nos remete para uma discussão maior: a política salarial praticada no país.

Não podemos esquecer que uma das promessas de campanha de Fernando Henrique Cardoso, em 1994, foi elevar o valor do salário mínimo para 100 dólares.

A intenção, por sinal muito boa, do governo neoliberal FHC sobre a atual política salarial adotada no país visa a reduzir e/ou eliminar a interferência governamental, enfatizando e fortalecendo a livre negociação entre as partes (trabalhadores, sindicatos e empresas).

No segmento privado, as negociações estão sendo realizadas e os acordos ou convenções coletivas celebrados contemplam, no mínimo, a reposição das perdas salariais provocadas pela inflação nos últimos meses e anos.

Entretanto, a política neoliberal do governo FHC vem sendo aplicada somente no segmento privado, enquanto as empresas estatais e entidades ligadas à administração federal, estadual ou municipal estão sendo marginalizadas e obrigadas a seguir rigorosamente os parâmetros e diretrizes governamentais, ou seja, não estão repassando nem os índices inflacionários (correção monetária do salário), fato que tem gerado uma acentuada e sistemática evasão de bons e qualificados profissionais da

área pública (o último reajuste concedido foi em janeiro de 1995, relativo às perdas salariais provocadas pela inflação de 1994).

Vejamos alguns dados interessantes sobre a variação de preços (inflação) no governo FHC:

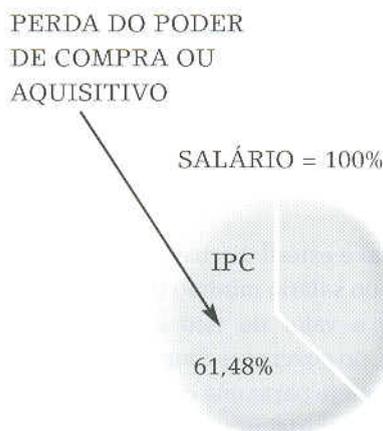
Período	Inflação (IPCA/IPEAD)
1995	24,24%
1996	10,36%
1997	6,18%
1998	1,19%
1999	8,94%
2000 (jan/mar)	0,62%
Acumulado no período	61,48%

Fonte: 1) Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) - IPEAD / UFMG.

Como podemos observar, a inflação medida pelo Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) do IPEAD/UFMG e acumulada durante o governo FHC é até agora de 61,48%, o

que significa uma elevada e real perda do poder aquisitivo dos salários, principalmente para os trabalhadores e categorias profissionais que não tiveram nenhuma reposição nos respectivos períodos (caso dos servidores públicos).

Tal situação pode ser visualizada no desenho abaixo:



Valor Salário	IPCA/IPEAD	Valor Real do Salário (VRS)	Perda Apurada	
			Absoluta (%)	Relativa (%)
R\$ Jan-1995	Índice 1	R\$ Abr-2000		
a) 500,00	1.6148	309,63	190,37	61,48
b) 1.000,00	1.6148	615,80	384,20	61,48
c) 3.000,00	1.6148	1.875,81	1.124,19	61,48
d) 3.000,00	1.6148	3.096,35	1.903,65	61,48

Fonte: 1) Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) - IPEAD / UFMG.

Para ilustrar melhor tal perda, vamos supor as seguintes situações no período de janeiro de 1995 a março de 2000:

Verificamos que os salários tiveram uma perda significativa no seu poder de compra.

De acordo com esses dados, para recompor o real valor de compra ou aquisitivo do salário para janeiro/1995, deveríamos aplicar (em abril/2000) um índice de correção salarial de 1.6148, ou seja, 61,48%.

É importante salientarmos que a aplicação de índices salariais baseados na inflação representa apenas a correção monetária do valor salarial (não é aumento salarial) e, historicamente, os salários estão sempre correndo atrás da inflação.

Uma política muito valiosa e interessante para as empresas e trabalhadores, divulgada em 1994, a participação nos lucros ou resultados, instituída através de Medida Provisória (MP), vem sendo reeditada mensalmente (já foi reeditada mais de 60 vezes), o que nos revela a "grande vontade política" dos nossos representantes em regulamentar a matéria. Simplesmente um pouco caso e um absurdo.

Tal situação, aliada aos elevados encargos sociais impostos às empresas e aos trabalhadores, acaba por inviabilizar a aplicação dessa política pelas diversas empresas, bem como inibir os esquemas de remuneração baseados nas compe-

tências e habilidades (resultados), forte tendência da administração salarial.

Tais diretrizes e procedimentos vêm ocorrendo desde 1995 (posse de FHC), o que representa uma clara demonstração da intenção do governo de enxugar o

Sem pessoas motivadas, capacitadas e qualificadas, que agreguem valor às organizações, não há como falar em eficácia, qualidade e produtividade.

quadro de pessoal, via exaustão e esgotamento da paciência dos servidores públicos, qualificados ou não. Infelizmente, estão saindo somente os qualificados.

Como melhorar e maximizar a qualidade dos serviços e do atendimento público tão essenciais no nosso dia-a-dia? Não há programa de qualidade total ou certificação ISO 9000 que resolva, pois, sem pessoas motivadas, capacitadas e qualificadas, que agreguem valor às organizações, não há como falar em eficácia, qualidade e produtividade.

Com certeza, alguns fatores do aumento e ampliação dos casos de corrupção na esfera pública brasileira estão diretamente vinculados às questões salariais.

A volta da regionalização do valor do salário mínimo representa um fator de

concentração e de má distribuição de renda no país e mais uma medida econômica e social que está na contramão da história do atual mundo globalizado e altamente competitivo.

No plano econômico, as ações governamentais são tímidas e direcionadas apenas para a manutenção da inflação nos patamares atuais, havendo uma pequena sinalização, a médio e longo prazo, para a efetiva retomada do crescimento e desenvolvimento econômico, o que agrava ainda mais esse preocupante quadro brasileiro.

Em hipótese alguma queremos tirar o mérito da política de estabilização econômica do governo FHC, realizada com sucesso através da implantação do plano real. Estamos apenas registrando os dados e fatos que vêm ocorrendo, focando principalmente as questões salariais e que merecem profundas reflexões.

A tendência da política salarial a ser adotada pelas diversas empresas é a aplicação de índices salariais, visando à recomposição dos valores salariais, diante da perda do poder aquisitivo provocada pela inflação nos últimos anos.

A política salarial reflete a necessidade da empresa, seja privada ou estatal, de estar em consonância com o nível de atividades e de respostas do segmento de atuação, principalmente de sua região geo-econômica, marcante fator de equilíbrio mercadológico, empresarial e social.

Acreditamos que, nesse contexto, as reivindicações dos trabalhadores e entidades sindicais serão voltadas para a

Precisamos de medidas socioeconômicas que efetivamente melhorem a distribuição de renda no país.

manutenção do nível de emprego (postos de trabalho) e para a reposição das perdas salariais provocadas pela inflação.

Mas o que realmente precisamos são medidas socioeconômicas que efetivamente melhorem a distribuição de renda no país e, conseqüentemente, a qualidade de vida da população brasileira.

Dessa forma, as reivindicações deverão ser intensificadas e, provavelmente, a prática da livre negociação poderá ganhar espaço, transparência e força na relação entre empresas, trabalhadores e sindicatos.

Conseqüentemente, o grande desafio para as empresas e instituições, tanto privadas quanto estatais, será o de administrar estruturas organizacionais enxutas, horizontalizadas, sem gorduras, sem desperdícios e com muita qualidade e competência, maximizando desafios, recompensas e oportunidades, através da elevação da produtividade e da lucratividade.

O desafio está lançado!

Marco Antônio Vieira Gomes
é Consultor Empresarial,
Professor da FACE-FUMEC,
NEWTON PAIVA, PROMOVE
e **UNI-BH**, Mestre em Administração.

E-mail: summus@uai.com.br
