

NOVA VISÃO DO SALÁRIO (*)

Almir Pazzlanotto Pinto (**)

A decisão da Seção Normativa do Tribunal Superior do Trabalho, fixando reajustes salariais em cruzeiros, merece bom entendimento. Deixando — não se sabe, ainda, se excepcionalmente ou não — o método até então único da adoção de um só percentual sobre os salários vigentes na data-base, o TST considerou os valores integrantes da folha de pagamento, concedendo reajustes diferenciados e atribuindo mais aos que ganham menos e regressivamente menos aos que recebem mais, alterando a proposta inicial de uma importância uniforme para todas as faixas.

A idéia, por sinal, não era rigorosamente nova. Havia sido aventada, anos passados, por um sindicato de metalúrgicos do ABCD, porém nunca lograra êxito em mesa de negociações, nem jamais fora adotada em decisão judicial.

A fórmula do reajuste percentual, praticada há décadas pelo sindicalismo brasileiro, em convenções e em acordos coletivos, tem atrativos e oferece comodidades que não devem ser ignoradas. Sua enunciação é simples e aparentemente justa. Causa a impressão de garantir a todos os trabalhadores a regeneração do poder de compra erodido, supondo que todos eles, independente da posição ocupada na empresa, sofrem iguais perdas diante da contínua elevação dos preços. Presume, também, que o índice oficial e nacional reflete, com precisão, a perda de poder aquisitivo da moeda corrente, qualquer que seja a quantidade de dinheiro que cada um recebe ou tem em seu poder. Adota como suporte a crença de que, recebendo certo percentual, os salários recuperam o equilíbrio anterior, preservando sua hierarquia e proporcionalidade. Logo, se um ajudante geral, cujo salário mensal venha a ser, por hipótese, dez mil cruzeiros, e um alto funcionário que recebe duzentos e cinquenta mil, padecem de idêntico impacto da variação dos preços, correto será alcançarem o mesmo reajuste ou aumento. Além do mais, ao sistema competiria amenizar os conflitos, revelando antecipadamente a taxa de correção a ser obtida.

A aceitação deste método trouxe a desnecessidade da revelação da folha de pagamento propriamente dita. De fato, desde que se parte de folha preexistente, aceita como equilibrada, a revisão de cada salário que a in-

(*) Matéria publicada no JORNAL DO BRASIL, em 17.8.90, p. 4.

(**) O autor foi Ministro do Trabalho e atual Ministro Togado do TST.

tegra é tarefa supérflua. Bastará o reajustamento linear. Todavia, sempre se sabe que no Brasil os perfis das folhas de pagamento acusam diferenças chocantes entre os menores e os maiores salários. Distâncias como de 20, 30, 40 ou mais vezes separam os baixos salários das mais altas remunerações. Não fosse isto, também me parece evidente que a inflação incide de modo desproporcional sobre aqueles que estão "ao pé da folha", em sua metade e lá ao alto. Itens como alimentação, transporte, habitação, remédios, vestuário, são os que experimentam as mais violentas altas de preços e com a sua aquisição se esgotam os minguados salários de mão-de-obra não especializada. Se temos como um mal a ser corrigido o alongamento do arco salarial e como verdadeiro que a inflação dói mais em quem tem menos, é urgente abandonar-se o índice único como instrumento de reajuste, passando-se à discussão das distintas faixas de salários para se dar um tratamento específico a cada uma delas.

Enveredando por trilha inexplorada, o Tribunal Superior do Trabalho deverá despertar uma discussão original, criativa, proveitosa, à medida que os agentes econômicos, empresas e trabalhadores, se disponham a aperfeiçoar o que vem sendo concretamente posto em prática. Rever em cruzeiros salários pagos e gastos em cruzeiros será, aliás, de necessidade inadiável se caminarmos em direção à total desindexação da economia. Quanto a pagar mais àqueles que recebem menos, tal não deve acarretar a proletarização imperativa da classe média ou empobrecimento dos que se acham nas camadas superiores da estrutura salarial e da sociedade. Estes, por sinal, muito pouco ou em nada dependem das negociações sindicais ou das sentenças normativas. Ganham mais por força da sua qualificação profissional, porque fazem parte de uma elite disputada de trabalhadores e pela capacidade de negociar diretamente a sua remuneração com quem deseja os seus serviços.

O sucesso da negociação e o conteúdo dos contratos coletivos é que revelam a competência e o calibre das direções sindicais e dos administradores de recursos humanos. Movimentos grevistas sucessivamente derrotados apenas expõem, a quem sabe analisar, a fragilidade de lideranças, sua incapacidade de avaliar o momento de parar, de voltar ao trabalho e a relação das forças. Aos que comandam serão cobradas as contas pelas derrotas, nunca aos comandados. Nestes tempos de abertura democrática, o êxito nas negociações poderá se fazer mais freqüente se os dirigentes de ambos os lados se liberarem do anacrônico regime do reajuste salarial único, em folhas de salários tão diferenciadas, tentando fórmulas novas, mais adequadas à nossa vida real.