

PERDAS SALARIAIS E EMPRESAS COMPETITIVAS

ANTÔNIO DE PÁDUA SILVA DOS SANTOS*

De acordo com o DIEESE, o comportamento histórico do salário mínimo no Brasil, desde a sua instituição, em 1940, até os dias atuais, passou por três fases distintas, a saber:

A primeira compreende o período de 1940 a 1951, quando se verifica uma queda acentuada no poder de compra do salário mínimo, num patamar em torno de R\$ 600,00 e atingindo aproximadamente R\$ 220,00, no final do período.

A explicação para a queda do salário mínimo real, nessa fase, prende-se ao fato deste salário ter sido reajustado apenas uma vez, em 1943, mantendo-se congelado o

restante do período, enquanto o seu poder de compra era corroído pela inflação.

A segunda estende-se de 1952 a 1957, quando ocorre uma recuperação gradual e persistente do salário mínimo, em função de uma política ativa de sustentação do seu padrão de compra, através de reajustes periódicos, que ultrapassaram a inflação, atingindo seu ponto histórico máximo de R\$ 800,00, nesse último ano.

A última e atual fase, vai de 1958 a abril de 1997. Nessa fase, o poder de compra do salário mínimo segue uma tendência geral declinante, embora, em alguns anos, tenham ocorrido ligeiras recuperações, mas sem força suficiente para reverter a trajetória de queda desse período como um todo, quando esse salário atinge o seu mais baixo nível em 1997.

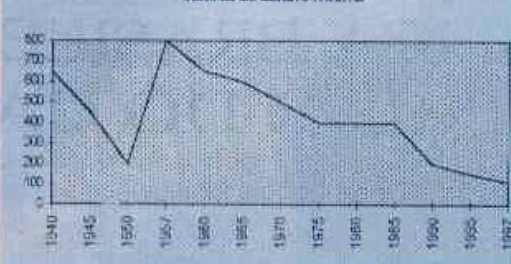
O aviltamento do salário mínimo real ao longo desses anos está relacionado, em primeiro lugar, com a ausência de uma política de sua sustentação e de intensa repressão social, durante o período da ditadura militar. Em segundo lugar, a aceleração do processo inflacionário, no qual qualquer política de reajuste do salário mínimo tornava-se ineficaz. E, por último, a crise fiscal do estados e municípios.

Com a investidura do então senador Fernando Henrique Cardoso no cargo de Presidente da República, esperava-se que fosse iniciar uma nova fase (quarta). Essa, sim, de recuperação do poder de compra do salário mínimo, já que o presidente, em campanha, tinha prometido dobrar o seu valor que à época correspondia a aproximadamente R\$ 70,00.

Entretanto, decorrido mais da metade do mandato do presidente, o poder de compra do salário mínimo continua em queda.

Desde o início do mandato de FHC, o salário mínimo foi reajustado três vezes: em maio de 1995 (42,86%), em maio de 1996 (12%), e em maio de 1997 (7,14%), enquanto o índice inflacionário do primeiro período para o segundo ficou em torno de 20%, e o segundo para o terceiro ficou por volta de 8%, provocando, assim, um declínio no seu poder de compra, estimado em 14% (pelo IGP-FGV) ou de 8% (pelo IPC-FIPE), nesse último período.

Valores do salário mínimo



seu mandato, com o salário mínimo de R\$ 140,00, porque, para que isso acontecesse, ele teria que reajustá-lo em maio de 1998, em 16,69%, o que seria praticamente improvável, já que o governo tem defendido que o reajuste do salário mínimo não deve se basear na inflação passada, mas, sim, na expectativa do índice inflacionário futuro. Ora, a expectativa da inflação para o próximo ano, último do mandato do presidente, está em torno de 8%, logo aquela promessa tende a não se concretizar.

A justificativa do governo para não conceder um índice maior de reajuste ao salário mínimo, seria o impacto deste sobre as contas públicas, principalmente em relação às finanças dos estados e municípios. Essa é uma preocupação válida, tendo em vista que a maioria dessas Unidades têm problemas fiscais sérios. Entretanto, a vida dos trabalhadores que percebem o salário mínimo ou remunerações vinculadas a este, não pode ser sacrificada em função dessa restrição.

Na realidade, o que se defende como forma de reverter a queda histórica do salário mínimo é a adoção de uma política gradual e constante de recuperação paulatina do seu poder de compra, ao longo de alguns anos, para que tal política possa ser absorvida pelo setor público, sem inviabilizá-lo.

Ademais, os estados e municípios devem promover políticas fiscais no sentido de ajustar as suas contas, a fim de que possam cumprir as suas funções sociais e pagar condignamente os seus servidores. ■

ANTÔNIO DE PÁDUA SILVA DOS SANTOS é professor do Curso de Ciências Econômicas - UFPI

TIAGO CARDOSO ROSA*

Muitas empresas no futuro para garantir o pódio de competitividade

terão que ser administradas como se fossem um laboratório, cujo objetivo é capacitá-la empresa a desenvolver produtos antes da concorrência. Percebe-se, em muitas empresas, a maioria dos laboratórios de pesquisa funcionam como segmentos distanciados tanto dos clientes quanto dos processos que geram produtos e serviços. Um laboratório deve funcionar como uma equipe de fluxo de valor integrando todas as atividades dentro da realidade interfuncionais, demonstrando que a empresa como um todo tornou-se um laboratório de pesquisa. A equipe de fluxo de valor para acrescentar novos conhecimentos, necessita investigar novas estratégias e observar que outros resultados de pesquisa estão surgindo em outros ambientes empresariais. O uso das ideias de outras fontes ajuda em muito as metas a serem alcançadas na resolução de problemas complexos ou no aperfeiçoamento de projetos na busca de novos produtos, respondendo às expectativas dos clientes e usuários. A equipe de frutos de valor transformada em laboratório - com ações mais coesas, tem como meta subir nas curvas do aprendizado o mais rápido possível para garantir ou fortalecer o domínio da competitividade da empresa no cenário dessa globalização de mercados. Não tem mais sentido o laboratório permanecer em ambiente isolado do restante da empresa.

Os pesquisadores, nesta equipe de frutos de valor tem contato com os processos que transformam as pesquisas em lucros. Este envolvimento faz parte de uma atividade interfuncional que pode, caso haja necessidade, modificar os produtos e processos. A experimentação e o desenho que geram novas ideias devem envolver a empresa como um todo para que a mesma aprenda a desenvolver experimentos eficazes.

Os pesquisadores, nesta equipe de frutos de valor tem contato com os processos que transformam as pesquisas em lucros. Este envolvimento faz parte de uma atividade interfuncional que pode, caso haja necessidade, modificar os produtos e processos. A experimentação e o desenho que geram novas ideias devem envolver a empresa como um todo para que a mesma aprenda a desenvolver experimentos eficazes.

(cont.)