

Fabia Marylla Monteiro Tuma (mt)

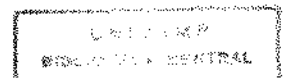


A POLÍTICA SALARIAL DO PERÍODO 1979-1982:
UMA ANÁLISE DOS SEUS EFEITOS REDISTRIBUTIVOS

Dissertação de Mestrado apresenta-
da ao Instituto de Economia da Uni-
versidade Estadual de Campinas sob
a orientação do Prof. Dr. Paulo Re-
nato Costa Souza. 1985-

CAMPINAS
Maio - 1987

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO
INSTITUTO DE ECONOMIA
UNICAMP



Ao vô Ruy, pelo carinho e empenho
com que me alfabetizou

A meus pais, Marylla e Sergio, por tudo.

AGRADECIMENTOS

Escrever uma tese é um ato solitário. Por mais cúmplices que se tenha, são inevitáveis os momentos de solidão, quando nos deparamos com nossos fantasmas, angústias e limitações. Contribuiu enormemente para a superação destes momentos o apoio que recebi de certas instituições e de várias pessoas às quais presto agradecimentos.

À FAPESP - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo e ao PNPE - Programa Nacional de Pesquisa Econômica, pelo apoio financeiro.

Ao Ministério do Trabalho que, por intermédio do Prof. Nicolau Reinhard, me concedeu um processamento especial das informações da RAIS utilizado neste trabalho.

Muito especialmente, ao Prof. Paulo Renato Costa Souza, por ter-me aberto as portas ao estudo do mercado de trabalho e me orientado com arguta clareza de propósitos ao longo desta caminhada, me ajudando a superar os obstáculos que encontrei.

Ao empurrão inicial de Frederico Mazzuchelli que me passou, brincando, todo o interesse e estímulo necessários para que eu me empenhasse neste estudo.

À dedicação de Paulo Baltar, que inúmeras vezes desviou a atenção de suas próprias preocupações para abraçar minhas dúvidas. Agradeço as valiosas sugestões incorporadas nesta tese e também aquelas que reservei para a elaboração de futuros trabalhos.

Ao colega e grande amigo Claudio Dedecca, que compar-

tilhou comigo a aventura pioneira de trabalharmos com as tabulações especiais da RAIS.

Aos colegas do DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos de cujo trabalho me apropriei em várias passagens desta tese.

À especial atenção que recebi de Márcia Leitão durante todo mestrado e a Orlando Furlan pela datilografia impecável.

Por fim, a quem...? Ao Sérgio, meu consultor intelectual permanente, meu amigo e meu amor. Por isso tudo.

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO	1
CAPÍTULO I - A POLÍTICA SALARIAL NO PERÍODO 1964-79.....	4
I.1. Descrição e Evolução da Política Salarial.....	6
- Aspectos Formais.....	6
- Principais Alterações.....	17
I.2. Efeitos da Política Salarial sobre a Estrutura dos Salá- rios.....	22
CAPÍTULO II - A POLÍTICA SALARIAL NO PERÍODO 1979-82.....	35
II.1. A Nova Política Salarial de 1979.....	39
II.2. Uma Nova Alteração em 1980.....	56
II.3. A Política Salarial e a Inflação.....	64
CAPÍTULO III - IMPACTOS DA POLÍTICA SALARIAL SOBRE A DISTRI- BUIÇÃO DOS SALÁRIOS NO PERÍODO 1980-82.....	77
III.1. A Estrutura Salarial de 1980.....	81
III.2. As Estruturas Salariais Projetadas vis-à-vis as efeti- vas.....	87
- Metodologia.....	87
- Comparação entre as remunerações médias projetadas para o biênio 1981-82 e as remunerações médias efeti- vas.....	93
III.3. Análise da Evolução das Remunerações Médias face às Alterações Esperadas.....	108
- Considerações sobre a evolução do emprego no período 1980-82.....	110

- Considerações sobre a rotatividade no período 1980-82.....	120
- Resultado dos testes de correlação.....	137
- Os fatores determinantes do comportamento das remunerações médias.....	143
- Avaliação da eficácia da política salarial do período 1980-82 como instrumento de redução das disparidades salariais (à guisa de conclusão)...	179
NOTA FINAL	184

ANEXOS

I - Legislação Salarial do Período 1979-82.....	187
II - Notas Metodológicas sobre a RAIS.....	201
III - Distribuição do Emprego por Faixas de Salários Mínimos.....	209
IV - Programa para a Projeção das Remunerações Médias...	235
BIBLIOGRAFIA.....	237

APRESENTAÇÃO

A idéia de elaborar este trabalho surgiu em meados de 1982, às vésperas da definição de uma política econômica recessiva. Diante do agravamento do desequilíbrio de nosso balanço de pagamentos, cogitava-se em recorrer ao Fundo Monetário Internacional, o que conduziria o governo à implementação de medidas efetivas de contenção de gastos e de restrição ao crescimento dos salários.

Neste contexto, a política salarial ficou sob a mira do governo. E aqueles que viam a necessidade de uma redistribuição da renda no Brasil, passando, inclusive, pela redistribuição entre os próprios assalariados, dada a enorme disparidade salarial existente, viram cair por terra a primeira tentativa implementada neste sentido. Daí, o nosso interesse em estudá-la.

Desde logo entendemos que o princípio que norteava esta política salarial era o de reduzir as disparidades de renda através do estreitamento do leque de salários. Para isto, concedia reajustes acima do índice de inflação aos salários mais baixos e reajustes menores que a inflação aos salários mais elevados. No entanto, muito antes de havermos chegado a qualquer conclusão a respeito dos efeitos de sua aplicação, esta política salarial foi revogada, por decreto-lei, em janeiro de 1983. Junto com ela, revogaram-se também os princípios de justiça e maior equidade social que a fundamentaram.

O início da política salarial no Brasil, entendida como um conjunto de normas regulamentadas pelo Estado para a fixação e reajustes dos salários, data de 1964. Antes disso, a atuação do governo nesta área se restringia apenas ao salário mínimo, instituído em 1940. Mesmo assim, a revisão dos seus valores era feita de forma arbitrária e extemporânea. Foi, efetivamente, só em 1964, que se definiram regras para os reajustamentos salariais, embora restritas à área do salário mínimo e das empresas ligadas ao setor público. Em 1965, a política salarial foi finalmente estendida ao setor privado.

Dada a importância que este corpo de normas assumiu na intensificação das disparidades salariais, as quais acabaram por provocar a adoção, em 1979, de uma política salarial de cunho essencialmente redistributivo, nosso estudo parte do ano de 1964.

Este trabalho é composto de três capítulos:

- no primeiro, apresentamos a política salarial do período 1964/79, elucidando seus aspectos formais e suas consequências sobre a estrutura dos salários;

- no segundo, tratamos da política salarial do período 1979/82, descrevendo as transformações ocorridas na sistemática de reajustes e apresentando, teoricamente, seu provável impacto sobre a inflação e a redistribuição dos salários;

- no terceiro e último capítulo, nos ocupamos em verificar, empiricamente, a eficácia da política salarial vigente neste último período como instrumento de redução das disparidades salariais, através do estudo do comportamento das remunerações médias da categoria sindical metalúrgica do Estado de São Paulo.

Concluimos que a política salarial do período 1979/82 não conseguiu efetivar a redistribuição prevista através dos seus mecanismos de aplicação. Contrários aos seus efeitos redistributivos atuaram outros fatores, como a rotatividade entre os trabalhadores e a concessão de reajustes acima da lei àqueles empregados melhor posicionados dentro da estrutura hierárquica das empresas. Além desses fatores, as bruscas alterações ocorridas no nível de emprego neste período também contribuíram enormemente para alterar a estrutura de salários, em alguns casos no sentido inverso ao da política salarial; em outros, reforçando seus aspectos redistributivos.

Chamou-nos especial atenção os efeitos que as variações no emprego tiveram sobre o crescimento das remunerações médias daqueles trabalhadores que seriam, por suposto, favorecidos pela política salarial. Em decorrência, nosso estudo leva à conclusão de que, muito embora tenha ocorrido uma redução das disparidades entre os salários, esta não se verificou da maneira prevista e se deveu, não só à aplicação da política salarial, como também às oscilações do nível de emprego observadas no período de sua vigência.

CAPÍTULO I

A POLÍTICA SALARIAL NO PERÍODO 1964-79

A política salarial implementada em 1964 foi um dos componentes básicos da política econômica definida no Plano de Ação Econômica do Governo 64/66 cujo objetivo principal era o combate à inflação.

Quanto às razões do processo inflacionário, o PAEG apontava três causas principais: os déficits públicos, a expansão do crédito às empresas e a elevação dos salários acima da produtividade. Embora a possibilidade de uma inflação de custos não fosse inteiramente descartada, as medidas de contenção inflacionária do Governo Castello Branco pareciam considerar a inflação como resultado, principalmente, de um excesso de demanda. Daí a relevância da contenção salarial no programa de estabilização implementado em 1964.

O fundamento teórico sobre o qual se edifica a política salarial era o de que os salários tornam-se um elemento inflacionário no momento em que seu crescimento real excede a taxa de produtividade média da economia. Em decorrência desta idéia, a manutenção da participação dos salários na Renda Nacional tornou-se um princípio básico que passou a regular os reajustes salariais.

No seu primeiro ano de vigência, que se inicia a 19 de Junho de 1964 com a Circular nº 10 do Ministro Extraordinário para Assuntos do Gabinete Civil, a política salarial abrangia somente a área do salário mínimo, e das

empresas ligadas ao setor público, sejam elas, as autarquias federais de natureza econômica, as empresas de economia mista, que constituem o setor produtivo estatal e, as empresas privadas concessionárias de serviços públicos. Foi a partir de 13/07/65, através da Lei 4.725, que a política salarial se estendeu a todas as áreas da economia, englobando o setor privado.

É curioso notarmos que, apesar do caráter provisório que foi dado a esta política, ela teve uma duração de 15 anos, embora tenha sofrido várias alterações ao longo do tempo. A explicação para sua manutenção, mesmo após as taxas de inflação terem baixado significativamente, está no papel desempenhado pelo princípio de contenção salarial na abertura do leque de remunerações urbanas e na consolidação de um novo padrão de acumulação apoiado no consumo das classes de rendas mais altas.

Com o objetivo de elucidar essas questões, dividimos o presente capítulo em duas partes: a primeira tratará dos aspectos formais da lei salarial e sua evolução, enquanto que a segunda apresentará as consequências da política salarial sobre a estrutura dos salários.

I.1. Descrição e Evolução da Política Salarial

Aspectos Formais

O princípio básico da fórmula da política salarial era o do reajustamento pela média (mais produtividade) e não pelos picos. Ou seja, a prática anterior, que consistia em recompor o salário real da ocasião do último reajuste (pico) foi substituída pela de recompor o salário real médio dos últimos 24 meses. Esta mudança foi justificada pelo reconhecimento de que, numa conjuntura inflacionária, os salários reais oscilam entre picos e vales e o que o sistema efetivamente sanciona não é o salário real pico, atingido apenas no momento do reajuste, mas sim o salário real médio, observado durante o período em que o salário nominal mantém-se constante. (1) Isto posto, e coerentemente com os objetivos antiinflacionários da política salarial, os salários passaram a ser reajustados, segundo o PAEG, visando a manutenção de sua participação no Produto.

A fórmula dos reajustes salariais era, inicialmente, composta de três elementos: o salário real médio dos últimos 24 meses, a metade do resíduo inflacionário previsto para os próximos 12 meses, durante o qual o salário nominal reajustado permaneceria constante (a política salarial impôs um espaçamento mínimo de um ano entre reajustes) e, uma taxa de aumento da produtividade referente ao ano anterior.

(1) Simonsen, Mario H. - "A política salarial dos governos da revolução", pronunciamento na Câmara dos Deputados - CPI dos salários, Brasília, 18 de novembro de 1975, mimeografado.

Algebricamente, temos:

$$W_{25} = W_{\bar{r}} (1 + 0,5R + p) \quad (1) \quad \text{onde}$$

W_{25} = salário nominal no mês do reajustamento

$W_{\bar{r}}$ = salário real médio dos últimos 24 meses para cálculo do reajuste

R = inflação prevista para o período de 12 meses subsequentes ao mês de reajustamento ou resíduo inflacionário

p = taxa de aumento da produtividade

De acordo com esta fórmula, caso a inflação prevista viesse a se realizar e, supondo sua distribuição uniforme entre os meses do ano, o trabalhador ganharia cerca de 6 meses acima e 6 meses abaixo do salário real médio (que a política salarial visava preservar) acrescido da parte relativa ao aumento da produtividade. Deste modo, o salário real médio do período anterior seria mantido no período seguinte ao mês do reajustamento (mais produtividade). (2)

(2) É interessante observar que a incorporação da metade da inflação futura prevista na fórmula dos reajustes salariais, com o objetivo de preservar o salário real médio, pressupõe não só o espaçamento de um ano entre um reajuste e outro, como também uma taxa de inflação anual que fosse superior a 10%, mas que não excedesse os 40%. Embora nunca tenha sido justificada, pelas autoridades governamentais, a escolha do coeficiente de 50% do resíduo inflacionário como instrumento para proteção do poder aquisitivo dos salários, temos razões para acreditar que a definição deste coeficiente estava atrelada a uma previsão do comportamento da inflação dentro dos referidos limites.

Nossa suposição se baseia na idéia de que para manter o salário real médio de um período é necessário que este seja acrescido de parte da inflação futura, parte esta que dependerá da própria taxa de inflação a ser observada. Ou seja, este percentual não é fixo. E varia inversamente à taxa de inflação.

Em se tratando do coeficiente de 50% definido pelo governo, ele se revelaria insuficiente no caso de uma inflação inferior a 10% e acima do necessário numa conjuntura inflacionária com taxas superiores a 40%.

A evolução dos salários reais médios pode ser verificada na seguinte fórmula:

$$W_r' = W_r \frac{(1 + 0,5R + p)}{1 + 0,5q} \quad (2) \quad \text{onde}$$

W_r' = salário real médio do período de 12 meses subsequente ao mês de reajustamento

q = inflação efetiva do período de 12 meses subsequente ao mês de reajustamento

W_r , p , R têm o mesmo significado que na fórmula (1)

De acordo com a fórmula (2), se o resíduo inflacionário fosse estimado em q , ou seja, se a inflação prevista fosse igual à efetiva ($R=q$), os salários reais médios cresceriam conforme a taxa de produtividade. Se o resíduo inflacionário fosse subestimado ($R < q$) e esta subestimativa fosse compensada pelo acréscimo da produtividade ($q-R = 2p$), os salários reais médios se manteriam constantes. Se, no entanto, a subestimativa do resíduo inflacionário ultrapassasse o dobro do coeficiente de aumento da produtividade ($q-R > 2p$) os salários reais médios cairiam. Este último caso foi o que, de fato, ocorreu, contrariando o princípio básico de manutenção da participação dos salários na renda, consagrado pela política salarial.

Vejamos agora, de maneira mais detalhada, cada um dos três elementos utilizados, inicialmente, no cálculo dos reajustes salariais.

Salário Real Médio

A reconstituição do salário real médio dos últimos 24 meses para o cálculo do reajuste salarial era feita, até a publicação do Decreto-Lei nº 15, de 29/07/66, da seguinte maneira: dividia-se o salário pago em cada mês pelo seu respectivo índice de custo de vida, a fim de convertê-lo em cruzeiros do início do período; em seguida, para se obter o salário real de cada mês expresso em moeda de poder aquisitivo do 24º mês, multiplicava-se os resultados pelo índice de custo de vida deste mês; por fim, calculava-se uma média dos 24 salários reais mensais.

Algebricamente:

$$W_r = \frac{1}{24} \sum_{i=1}^{24} \frac{W_i}{V_i} \cdot V_{24} \quad (3) \text{ onde}$$

W_i = salário nominal do mês i

V_i = índice de custo de vida do mês i (acumulado)

V_{24} = índice de custo de vida correspondente ao período de 24 meses

Dada a utilização de índices de custo de vida de variadas fontes e, com vistas à uniformidade na reconstituição do salário real médio, a partir do referido Decreto-Lei, esse cálculo passou a ser feito através de 24 índices, fornecidos pelo Departamento Nacional de Salários e publicados mensalmente pelo Governo. Este novo procedimento significou substituir a relação $\frac{V_{24}}{V_i}$, na fórmula (3), pelos índices oficiais (I_i), da fórmula (3'). Esta modificação em nada alterou a

lógica da reconstituição dos salários mensais, pois conservou o método de expressá-los em moeda do mês anterior ao reajuste. (3)

$$W_{\bar{r}} = \frac{1}{24} \sum_{i=1}^{24} W_i I_i \quad (3')$$

A fórmula para a reconstituição do salário real médio merece, pelo menos, duas importantes observações. A primeira refere-se à questão da utilização de 24 meses para o cálculo da média. Alguns trabalhos (4) sugerem que se tratou de medida intencional do Governo com vistas ao rebaixamento dos salários. Porém, nenhum deles apresenta dados capazes de comprovar sua hipótese. Ao contrário, a série referente à evolução do salário mínimo real mensal de março/61 a fevereiro/65, apresentada por Carvalho, permite a verificação de que a utilização de 24 meses resulta numa média superior à média salarial de 12 meses. Dada esta evidência, a hipótese da escolha de 24 meses (ao invés de 12 meses) ter sido feita para rebaixar o salário real médio não se fundamenta e este procedimento permanece injustificado. A partir da lei nº 6147, de 29/11/74, passa-se a utilizar a média de salários dos últimos 12 meses anteriores ao reajuste.

(3) A partir de agosto de 1969 os índices oficiais de reconstituição salarial sofreram uma nova alteração. Ao invés de representarem a relação $\frac{V_{24}}{V_i}$ passaram a representar $\frac{V_{24}}{V_{i-1}}$. A primeira relação reconstituía o salário real do mês i em moeda do 24º mês

(imediatamente anterior ao reajuste) excluindo do cálculo o aumento do custo de vida ocorrido ao longo do mês i. O novo índice passou a incorporar este dado, o que veio favorecer os trabalhadores. Para maiores considerações a respeito dos índices de reconstituição salarial, ver DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. "Dez Anos de Política Salarial", Estudos Sócio-Econômicos nº 3, Agosto, 1975.

(4) Carvalho, Lívio de - Princípios e Aplicação da Política Salarial Pós-64, Brasília, Universidade de Brasília, agosto, 1973, mimeografado (texto para discussão nº 9) e DIEESE, op.cit., 1975.

A segunda observação sobre a fórmula do salário real médio remete à discussão das implicações de uma possível subestimativa do resíduo inflacionário sobre a evolução dos salários. Ou seja, caso a diferença entre a inflação prevista e a efetiva fosse superior a duas vezes a taxa de produtividade (rever fórmula (2)), como de fato foi na maior parte do período de vigência desta política salarial, o salário real médio seria rebaixado. Considerando a fórmula de reconstituição salarial (fórmula (3) e (3')), isto equivale a considerar, no período seguinte, os salários reais mensais corroídos por uma inflação acima da prevista e, com isso, estender aos demais períodos esta corrosão. Este problema foi parcialmente sanado com a introdução, em 1968, de um coeficiente de correção do resíduo inflacionário, assunto ao qual voltaremos à frente.

Resíduo Inflacionário

O resíduo inflacionário era um elemento fundamental para o cálculo dos reajustes salariais. Consistindo na estimativa da inflação futura, a incorporação de sua metade à fórmula de reajustamento salarial deveria, teoricamente, assegurar a manutenção do poder aquisitivo dos salários. Em outras palavras, o resíduo inflacionário era um elemento chave para a preservação do salário real médio e, por isso mesmo, tornou-se o maior responsável pela compressão dos salários, uma vez que fora sistematicamente subestimado.

TABELA I.1

RESÍDUO INFLACIONÁRIO E VARIAÇÃO DO ÍNDICE DE CUSTO DE VIDA NO
RIO DE JANEIRO
(1964/1977)*

Período	Resíduo(%)	Custo de Vida(%)
07/64 a 07/65	25,0	74,3
08/65 a 12/65	0,0	9,4
01/66 a 07/66	10,0	28,6
08/66 a 07/67	10,0	30,4
08/67 a 07/68	15,0	21,1
08/68 a 07/69	15,0	21,1
08/69 a 07/70	13,0	22,1
08/70 a 07/71	12,0	21,4
08/71 a 07/72	12,0	16,3
08/72 a 07/73	12,0	13,0
08/73 a 07/74	12,0	27,8
08/74 a 07/75	15,0	29,0
08/75 a 07/76	15,0	38,9
08/76 a 07/77	15,0	40,4

FONTE: Carvalho, Lívio (5)

* Em 1977, o resíduo inflacionário deixou de ser divulgado. A partir de então, o governo passou a publicar apenas o fator final de correção salarial.

(5) Carvalho, Lívio - "Políticas Salariais Brasileiras no Período 1964-81", Revista Brasileira de Economia, Rio de Janeiro, vol.36, nº 1, Jan/Mar, 1982.

O resíduo inflacionário era fornecido pelo Conselho Monetário Nacional (6) e o método para o seu cálculo jamais foi revelado. O seu próprio nome, "resíduo", para denominar a inflação futura, demonstra como eram favoráveis as expectativas do Governo quanto à evolução do processo inflacionário. Porém, seu otimismo revelou-se excessivo diante das disparidades existentes entre as taxas de inflação previstas e efetivas, apresentadas na Tabela I.1. A enorme diferença entre elas, sugere, inclusive, não se tratar de uma simples falha de estimativa, mas de um recurso intencional para o rebaixamento progressivo dos salários. Se estamos certos nesta suposição, o princípio de manutenção da participação dos salários na Renda, consagrado pela Política Salarial, foi apenas um elemento da retórica governamental para justificar a implantação de uma política econômica antiinflacionária que pressuponha, já em sua concepção, o arrocho salarial.

Outra distorção da política salarial referente ao resíduo inflacionário consistiu no fato deste ser previsto para o período de um ano, sendo considerado o mesmo em todos os reajustamentos salariais ocorridos no período. Deste modo, nos anos em que a inflação estava em descenso, os salários que eram reajustados mais para o fim do período sofriam menor corrosão que aqueles que recebiam reajustes logo no início. Em contrapartida, nos anos em que a inflação se elevava, estes salários (reajustados no final do período) sofriam uma maior queda em termos reais.

(6) Para uma visão detalhada de toda a estrutura organizacional da política salarial, ver Carvalho, Lívio - op.cit., 1973.

Taxa de Aumento da Produtividade

A incorporação legal da taxa de aumento da produtividade à taxa de reajuste salarial correspondeu à aceitação oficial de que os salários poderiam crescer segundo a produtividade média da economia sem gerar pressões inflacionárias. Coube ao Conselho Nacional de Economia (substituído posteriormente pelo Ministério do Planejamento) fornecer as taxas de aumento da produtividade, definidas como sendo a variação do Produto Real per capita. Essas taxas foram divulgadas no meio do ano e aplicadas em todos os acordos firmados ao longo dos doze meses seguintes. No entanto, como se pode verificar através da comparação dos valores das tabelas I.2 e I.3, a partir de 1968, justamente quando houve uma elevação da taxa de crescimento do PIB per capita, as taxas de aumento da produtividade decretadas para efeito de aumento salarial não apresentaram o mesmo crescimento.

TABELA I.2
TAXAS OFICIAIS DE AUMENTO DA PRODUTIVIDADE
(1964/1976)*

Período	Aumento Oficial da Produtividade (%)
1964-65	1,0
1965-66	0,0
1966-67	2,0
1967-68	2,0
1968-69	2,0
1969-70	3,0
1970-71	3,5
1971-72	3,5
1972-73	3,5
1973-74	3,5
1974-75	4,0
1975-76	4,0

FONTE: Carvalho, Lívio - op.cit., 1982.

* A partir de 1976, as taxas oficiais de aumento da produtividade deixaram de ser divulgadas.

TABELA 1.3
 TAXAS DE CRESCIMENTO DO PIB PER CAPITA
 (1964-1979)

ANOS	VARIACÃO REAL DO PIB PER CAPITA (%)
1964	0,0
1965	-0,1
1966	2,2
1967	1,8
1968	6,3
1969	5,9
1970	6,4
1971	7,6
1972	7,4
1973	10,8
1974	7,1
1975	2,9
1976	7,1
1977	3,2
1978	2,5
1979	3,8

FONTE: Relatórios Anuais do Banco Central do Brasil 1973, 1976,
 1985

Há, pelo menos, duas críticas a serem feitas à aplicação da taxa oficial de aumento da produtividade nos reajustes salariais. Em primeiro lugar, trata-se apenas de uma percentagem média, cuja aplicação a todos os casos, indistintamente, significava desprezar as diferenças de produtividade existentes entre os vários setores da economia. A segunda crítica, por sua vez, é decorrente da própria fórmula de reajuste, onde a taxa de produtividade era incorporada aritmeticamente, ao invés de sê-lo por multiplicação. Da maneira em que era feito, isto é, por adição, o acréscimo da taxa de produtividade só se manteria no mês de reajuste, sendo, em seguida, corroído pela inflação dos 12 meses posteriores. Assim, na fórmula (1), no lugar de $(1 + 0,5R + p)$, deveria ser $(1 + 0,5R)(1 + p)$. Deste modo, não só o salário real médio dos 24 meses anteriores ao reajuste, mas também a taxa de aumento da produtividade dos últimos 12 meses estaria, em princípio, preservada da inflação futura. Esta alteração foi efetuada em 1974 e está melhor explicitada na secção seguinte.

Principais Alterações

Várias foram as modificações introduzidas na lei salarial de 1964, na maioria das vezes no sentido de corrigir distorções advindas do modo de sua aplicação. Apresentaremos apenas quatro que julgamos mais relevantes.

A primeira delas, já mencionada anteriormente, refere-se à reconstituição do salário real médio que, a partir do decreto-lei nº 15, de 29/07/66, passou a ser feita através da publicação mensal pelo Governo dos chamados "índi-

ces de reconstituição salarial". Como se sabe, esta mudança visava dar uma maior uniformidade a este cálculo que, até então, utilizava-se de diversos índices de custo de vida. Baseando-se nas informações existentes, há indícios de que isto tenha contribuído para o rebaixamento dos salários, uma vez que, em vários períodos, os coeficientes publicados pelo Governo foram menores que a variação do custo de vida calculada por outros órgãos. (7)

A lei nº 5451, de 12/06/68, introduziu uma outra modificação: o coeficiente de correção do resíduo inflacionário. Este deveria evitar que a corrosão salarial, oriunda da subestimativa do resíduo inflacionário de um período, viesse a se estender para os períodos subsequentes. Assim, foi determinado que, para o cálculo do salário real médio dos últimos 12 meses anteriores ao reajuste, fosse considerada a inflação efetiva, ao invés da inflação prevista. Em outras palavras, o salário médio desses 12 meses seria levado em conta não pelo seu valor efetivo, mas pelo que teria prevalecido caso o resíduo inflacionário não tivesse sido subestimado. A fórmula desta correção consistiu em aplicar sobre os salários nominais dos últimos 12 meses (13 a 24) um coeficiente que os tornasse equivalentes aos salários que deveriam ter sido pagos caso a inflação tivesse sido prevista corretamente. Isto representou a substituição da fórmula (3') de reconstituição do salário real médio pela que segue:

(7) Para a comparação entre os índices oficiais de reconstituição salarial e aqueles construídos a partir dos índices de custo de vida do DIEESE e da FGV, ver DIEESE, *op.cit.*, 1975.

$$W_r^- = \frac{1}{24} \left[\sum_{i=1}^{12} W_i I_i + \sum_{i=13}^{24} W_i I_i C \right] \quad (3'')$$

$$C = \frac{1 + 0,5 q}{1 + 0,5 R} \quad \text{onde}$$

C = coeficiente de correção do resíduo inflacionário dos últimos 12 meses anteriores ao reajuste salarial

q = taxa de inflação verificada no período i=13 a i=24

R = resíduo inflacionário previsto para o período i=13 a i=24

W_r^- , W_i , I_i têm o mesmo significado que na fórmula (3')

Cabem aqui algumas observações. Primeiramente, esta modificação só se deu quando as diferenças entre as taxas de inflação previstas e as efetivas não eram tão significantes quanto às observadas no período 64/67. Em segundo lugar, o coeficiente de correção do resíduo inflacionário não recompunha o poder aquisitivo dos salários perdido durante o tempo em que a inflação futura fora subestimada, ou seja, os trabalhadores não receberam nenhuma espécie de compensação pelas perdas sofridas. Este coeficiente apenas impedia (parcialmente) que estas perdas se acumulassem. E aqui cabe uma terceira observação: de acordo com a fórmula (3'') somente os salários nominais dos últimos 12 meses anteriores ao reajuste eram corrigidos pelo coeficiente C, desprezando-se a corrosão salarial sofrida no período i=1 a i=12. Em decorrência disto, esta era estendida aos períodos seguintes. É curioso notar que através desse mesmo mecanismo, os mesmos salários que, num determinado momento, eram corrigidos pelo coeficiente C, no momento seguinte, quando se tornavam salários do período i=1 a i=12, dei

xavam de sê-lo.

Este problema foi definitivamente resolvido pela lei nº 6147, de 29/11/74, a partir da qual passou-se a utilizar a média dos salários dos últimos 12 meses para efeito de reconstituição salarial.

Esta mesma lei introduziu uma outra importante mudança. A taxa de aumento da produtividade e a metade do resíduo inflacionário passaram a ser compostos e não mais adicionados aritmeticamente. Algebricamente, isto equivaleu a alterar a fórmula (1), transformando-a na fórmula (1'):

$$W_{25} = W_r (1 + 0,5R + p) \quad (1)$$

$$W_{13} = W_r (1 + 0,5R) (1 + p) \quad (1'), \text{ onde}$$

W_{25} e W_{13} = salário já reajustado

W_r = na fórmula (1) - salário real médio dos últimos 24 meses anteriores ao reajustamento

na fórmula (1') - salário real médio dos últimos 12 meses corrigido pelo coeficiente de correção do resíduo inflacionário

R = resíduo inflacionário

p = taxa de aumento da produtividade

A partir de então, o problema mencionado anteriormente, sobre a corrosão daquela parte dos salários, referente ao aumento da produtividade, ficou solucionado. Isto porque, pela fórmula (1'), também sobre esta parcela passou a incidir a metade do resíduo inflacionário. Em decorrência disto, os salários passaram a ser reajustados para um valor maior

do que seriam, caso se mantivesse o procedimento antigo, explícito na fórmula (1), de incorporação da taxa de aumento da produtividade por adição. Como aconteceu no caso da subestimativa do resíduo inflacionário, também neste caso, as perdas acumuladas pelos trabalhadores não foram repostas.

Em resumo, pode-se dizer que a política salarial implementada em 1964 teve uma evolução que caracterizou-se por um período de implantação e consolidação (64-68), seguido de um processo de abrandamento (pós-68), quando as distorções da fórmula passaram a ser gradativamente corrigidas, ao mesmo tempo que a aplicação da lei tornou-se menos rígida.

I.2. Efeitos da Política Salarial sobre a Estrutura dos Salários

Um dos efeitos mais evidentes da política salarial de 1964, sobre o qual não pairam dúvidas, foi o rebaixamento do poder de compra do salário mínimo, cuja fixação era rigidamente feita pelo Governo. A tabela I.4 apresenta a média anual do salário mínimo real do período 1940/86. Através do gráfico I.1 podem-se visualizar seus períodos de crescimento e descenso.

Durante a década de 1940, o salário mínimo foi reajustado uma única vez, em 1943, 3 anos após a sua criação, fato que explica a queda de seu valor real médio no período. Seu poder de compra foi reconstituído apenas no final de 1951, a partir de um reajuste que recuperou as perdas acumuladas desde a sua criação.

Foi nos anos 50 que o salário mínimo atingiu seus maiores valores. Após o reajuste de 1951, o então presidente Getúlio Vargas concedeu-lhe um novo reajuste, em 1954, e durante o governo Kubitschek ocorreram ainda mais três revisões.

A partir de João Goulart, o salário mínimo passou a ser reajustado anualmente, o que não impediu a queda de seu poder de compra médio, devido ao recrudescimento da inflação. Foi, contudo, a partir de 1964 que se verificou um processo de descenso sistemático do salário mínimo, que só foi interrompido em 1974, quando passou-se a decretar reajustes menos restritivos (em fins de 1974, foi concedido um abono que não foi descontado no momento do reajuste anual de 1º/5/75), em concordância com o processo de abrandamento pelo qual pas-

sava a política salarial.

Ao final da vigência desta política salarial em 1979, o salário mínimo correspondia a cerca de 66% do seu valor de 1964. Mesmo após a alteração da sistemática de reajustes em 1979 (com a ocorrência da semestralidade e de reajustamentos que por várias vezes ultrapassaram o Índice Nacional de Preços ao Consumidor), o salário mínimo recuperou muito pouco do seu poder de compra perdido ao longo deste período. E mesmo este pequeno ganho desapareceu rapidamente, como resultado da ocorrência de altas taxas de inflação no triênio 1983/85 e do "congelamento" do seu valor nominal em março/86, com a decretação do Plano Cruzado.

TABELA I.4
EVOLUÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO REAL

ANO	SALÁRIO MÍNIMO REAL VALOR EM CRUZADOS(1)	SALÁRIO MÍNIMO REAL ÍNDICES JULHO/40 = 100
1940	2.200,65	98,02
1941	2.005,98	89,35
1942	1.800,99	80,22
1943	1.768,78	78,78
1944	1.867,63	83,19
1945	1.504,82	67,03
1946	1.320,49	58,82
1947	1.008,94	44,94
1948	931,99	41,51
1949	947,04	42,19
1950	894,48	39,84
1951	826,09	36,80
1952	2.217,53	98,77
1953	1.826,36	81,35
1954	2.219,97	98,88
1955	2.492,94	111,04
1956	2.532,65	112,81
1957	2.753,65	122,65
1958	2.395,51	106,70
1959	2.681,69	119,45
1960	2.261,17	100,72
1961	2.510,74	111,83
1962	2.285,89 (2)	101,82
1963	2.009,49	89,51
1964	2.076,44	92,49
1965	2.002,34	89,19
1966	1.706,90	76,03
1967	1.614,72	71,92
1968	1.580,26	70,39
1969	1.520,63	67,73
1970	1.547,55	68,93
1971	1.480,94	65,96
1972	1.454,40	64,78
1973	1.332,80	59,36
1974	1.223,15	54,48
1975	1.277,59	56,91
1976	1.269,32	56,54
1977	1.322,74	58,92
1978	1.362,66	60,70
1979	1.375,92	61,29
1980	1.386,96	61,78
1981	1.422,09	63,34
1982	1.482,23	66,02
1983	1.259,53	56,10
1984	1.168,24	52,04
1985	1.195,31	53,24
1986	1.089,59	48,53

(1) Valores de dezembro/86

(2) A partir de 1962 é também considerado o 13º salário

FONTE: DIEESE

GRÁFICO I.1
 SÃO PAULO
 ÍNDICES DO SALÁRIO MÍNIMO REAL - MÉDIAS ANUAIS (1)
 1940-86

Base: Jul-40 = 100



(1) Inflator utilizado - ICV do DIEESE

FONTE: DIEESE

Handwritten notes:
 A.L.
 2.1627/
 11/5/40

Handwritten notes:
 calculado para
 1940-1986
 1940
 1986
 1970
 1986

Quanto ao efeito da política salarial sobre os demais salários, uma pesquisa realizada pelo DIEESE em todo o Brasil sobre 81 categorias profissionais mostrou-se bastante reveladora. Considerando os reajustes salariais ocorridos desde julho de 1965 (quando a política salarial foi estendida ao setor privado da economia) a dezembro de 1974 e os índices de custo de vida calculados pelo DIEESE para o mesmo período, verificou-se que a simples aplicação dos reajustes mais frequentemente observados reduziria o poder de compra dos salários em cerca de 27%, decorridos 10 anos de vigência da política salarial.

A tabela I.5 mostra, em números índices, o efeito real mais frequente da aplicação destes reajustes salariais.

TABELA I.5

ÍNDICE DO EFEITO REAL MAIS FREQUENTE DOS REAJUSTES SALARIAIS
DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS PESQUISADAS PELO DIEESE

Período*	Índice
1964/65	100
1965/66	90
1966/67	73
1967/68	74
1968/69	72
1969/70	75
1970/71	82
1971/72	80
1972/73	79
1973/74	71
1974/75	73

FONTE: DIEESE, op.cit., 1975.

* Como a política salarial passou a abranger o setor privado da economia em julho/65, as categorias com data-base no 2º semestre do ano tiveram como referência o 2º sem/64, enquanto que as do 1º semestre tiveram como base o 1º sem/65. Por isso, o período 1964/65 = base (100).

Dados brutos sobre salários médios da indústria de transformação brasileira, obtidos através de publicações do IBGE e, deflacionados pelo índice de custo de vida do DIEESE, revelaram ter havido, de fato, rebaixamento dos salários entre os anos 64 e 67, período em que se puseram à mostra as distorções da fórmula salarial em vigor, cuja aplicação era, no início, bastante rigorosa. Em 1968, os salários médios voltaram a crescer. (8)

TABELA I.6

ÍNDICES DE SALÁRIOS MÉDIOS REAIS (1959 = 100)
BRASIL - INDÚSTRIA DE TRANSFORMAÇÃO - 1962/1970

ANO	ÍNDICE DE SALÁRIO MÉDIO REAL
1962	104,8
1963	110,7
1964	116,2
1965	109,0
1966	98,7
1967	90,9
1968	94,5
1969	105,6
1970	110,4

FONTE: Macedo, Roberto - op.cit., 1976.

(8) Estes dados foram trabalhados por Macedo, Roberto B.M. - "Uma Revisão Crítica da Relação entre a Política Salarial pós-1964 e o Aumento da Concentração de Renda na Década de 1960", Estudos Econômicos, São Paulo, vol.6, nº 1, Jan/Abr, 1976.

A explicação para essa recuperação dos salários pode ser encontrada, por um lado, na introdução, em 1968, do coeficiente de correção do resíduo inflacionário, principal distorção da fórmula de reajustes salariais. Por outro lado, não se pode ignorar, em se tratando de dados agregados da indústria de transformação, que o crescimento dos salários médios pode estar refletindo a expansão acentuada que tiveram certas indústrias do setor, justamente as que pagam os salários mais altos.

Outro fator a ser considerado, e que julgamos da maior relevância para a explicação do comportamento dos salários médios no período que abarca o final da década de 60 e início da de 70, é a abertura do leque salarial. Ou seja, há evidências de que, neste período, os salários da mão-de-obra não e semi-qualificada (que tendem a acompanhar a evolução do mínimo)^(9) decresceram, em termos reais, ou cresceram a taxas muito baixas, enquanto que os salários da mão-de-obra qualificada e dos empregados ligados a postos de gerência cresceram a taxas elevadas. Este fato está ilustrado através dos dados apresentados pelas tabelas I.7 e I.8 a seguir.

(9) Para uma discussão pormenorizada sobre a importância do salário mínimo na determinação do salário base do núcleo capitalista e das rendas do trabalho não qualificado em geral, ver Souza, P.R.C. e Baltar, P.E., "Salário Mínimo e Taxa de Salários no Brasil", in Souza, P.R.C., Emprego, Salários e Pobreza, Hucitec-Funcamp, São Paulo, 1980.

TABELA I.7

ÍNDICES DE SALÁRIOS E ORDENADOS REAIS PARA DIFERENTES CATEGORIAS DA INDÚSTRIA PAULISTA - 1968/1975

CLASSES	ANOS								
	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	
Salários baixos (média 27 posições)	-	100	106	110	107	107	110	116	
Salários médios (média 28 posições)	-	100	109	114	120	123	132	135	
Ordenados médios (média 20 posições)	-	100	105	117	128	129	133	142	
Ordenados altos (média 24 posições)	92	100	118	127	136	142	150	163	
Orden.muito altos (média 5 posições)	-	100	123	128	137	148	148	182	

FONTE: Suplicy, Eduardo M. (10)

TABELA I.8

ÍNDICES DE SALÁRIOS REAIS DOS EXECUTIVOS - 1969/1975

Categorias de Executivos	Anos							
	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	
Gerente Geral	100	124	122	127	151	151	187	
Gerente Industrial	100	104	130	146	149	140	176	
Gerente Comercial	100	108	115	131	127	112	141	
Gerente Financeiro	100	134	140	153	170	159	200	
Gerente Divisão	100	147	131	127	145	179	205	
Gerente Suprimentos	100	112	126	125	154	128	179	
Gerente Relações In- dustriais	100	92	109	105	132	128	149	
Gerente Relações Ex- ternas	100	112	145	138	148	113	183	
Gerente Pesquisa e Desenvolvimento	100	124	130	120	130	122	156	
Gerente Técnico	100	112	129	126	144	143	169	
Gerente Produção	100	125	143	140	162	158	216	
Tesoureiro	100	104	126	135	160	138	187	
Inspetor	100	104	130	134	154	122	161	
Gerente C.E.P.D.	100	109	123	120	169	150	162	
Gerente Administrativo	100	97	114	107	127	105	130	
Gerente Legal	100	71	92	81	112	114	149	
Gerente Produtos	100	111	114	121	159	128	151	
Gerente Vendas	100	100	102	115	153	131	139	

FONTE: Suplicy, Eduardo, M. op.cit., 1979.

Considerando que a política salarial previa reajustes iguais para todos os trabalhadores subordinados a ela, caberia, então, indagar que mecanismos permitiram a abertura do leque salarial.

Quanto ao rebaixamento do seu limite inferior, isto se deveu a, basicamente, dois fatores: o primeiro refere-se à política de salário mínimo que, como já foi dito, decretou, até 1974, reajustes abaixo do índice de custo de vida; e o segundo diz respeito ao aumento das taxas de rotatividade da mão-de-obra de baixa qualificação, estimulado pela criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, em 1967. Como se sabe, a prática da rotatividade consiste em dispensar os trabalhadores da empresa e contratar outros, geralmente com salários inferiores.

No que tange ao alargamento do limite superior do leque de remunerações salariais, este fato guarda uma estreita relação com o rebaixamento do seu limite inferior. Em outras palavras, o que permitiu o crescimento dos salários médios e altos a taxas proporcionalmente mais elevadas que os demais foi, justamente, a compressão pela qual passaram os salários básicos, associada a altas taxas de crescimento econômico. Deste modo, sem que houvesse uma elevação da participação dos salários na Renda, foi possível às empresas conceder melhores salários ao pessoal situado nos níveis mais elevados da estrutura hierárquica, intensificando um esquema distributivo em favor das classes médias urbanas e em detrimento das classes populares assalariadas, coerente com o padrão de acumulação em desenvolvimento na época.

A tabela I.9 mostra a relação entre os salários médios do pessoal administrativo e do pessoal ligado diretamente à produção na indústria brasileira no período 1963/79. Seu comportamento reflete a evolução do salário mínimo e da conjuntura econômica nestes anos e seus efeitos sobre a dispersão salarial.

Nesta série se demarcam três fases: de 1963 a 1965, de 1967 a 1973 e de 1974 a 1979^(11). Na primeira fase, caracterizada pela desaceleração do crescimento econômico já iniciada em 1962 e agravada, em 1964, pela política econômica do governo, de natureza contracionista, a relação entre os salários médios destes dois blocos de trabalhadores é decrescente. Na segunda fase, esta relação passa a se elevar, refletindo as consequências do rebaixamento do salário mínimo sobre a estrutura salarial numa conjuntura econômica de crescimento acelerado. Na última fase, pós-74, quando a economia passa a apresentar taxas decrescentes de crescimento e o salário mínimo real começa a se recuperar, a relação entre os salários médios no setor administrativo e na produção é oscilante, porém se reduz até o final do período.

(11) Os anos de 1966 e 1971 carecem de informações. Os dados apresentados foram trabalhados e avaliados por Camargo, J.M. e Landau, E. em "Política de Salário Mínimo e Distribuição da Renda no Brasil", Anais da ANPEC, 1985

TABELA I.9

RAZÃO ENTRE O SALÁRIO MÉDIO DO PESSOAL LIGADO À ADMINISTRAÇÃO
E DO PESSOAL LIGADO À PRODUÇÃO NA INDÚSTRIA BRASILEIRA
1963-1979

ANOS	<u>salário médio no setor administrativo</u> <u>salário médio na produção</u>
1963	1,96
1964	1,94
1965	1,85
1966	-
1967	2,11
1968	2,27
1969	2,23
1970	2,11
1971	-
1972	2,43
1973	2,48 *
1974	2,38
1975	1,81
1976	2,14
1977	1,10
1978	1,75
1979	1,95

FONTE: Camargo e Landau, op.cit., 1985.

A crescente disparidade entre os salários das várias classes de trabalhadores, assim como a constatação de que a concentração da renda vinha aumentando desde a década de 60 acabou por criar uma polêmica, que se estendeu por toda a década de 70, sobre os efeitos da política salarial pós-64 na distribuição da renda. (12)

A partir de 1974, já é evidente a preocupação do Governo com esta questão. Prova disso está no abono concedido sobre o salário mínimo e, nas já referidas alterações introduzidas na lei salarial, naquele ano. O próprio Plano Nacional de Desenvolvimento, o 2º PND, de 1974, já apontava para a necessidade de políticas redistributivas, revogando formalmente a tese, até então vigente, de "esperar o bolo crescer" para depois dividi-lo.

Finalmente, em novembro de 1979, a política salarial sofreu uma radical alteração. Sob um clima de grande descontentamento social e diante do recrudescimento das taxas de inflação, o Governo decidiu encaminhar ao Congresso Nacional uma "nova política salarial", que, de acordo com os discursos oficiais, visava reverter a tendência à concentração de renda verificada na economia brasileira no período pós-64.

Esta nova forma de correção salarial teve sua vigência limitada até janeiro de 1983. Sua formalização, seus fundamentos e suas implicações são os temas desenvolvidos no capítulo II.

(12) Ver Iolipán, R. e Vinelli, A.C. (organizadores) - A Controvérsia sobre Distribuição de Renda e Desenvolvimento, Zahar, Rio de Janeiro, 1975.

CAPÍTULO II

A POLÍTICA SALARIAL NO PERÍODO 1979-82

A partir de 1974, as taxas anuais de inflação, que se encontravam próximas aos 20%, iniciaram um processo de aceleração que culminou com a sua duplicação em 1976. Desde então, negociações entre patrões e empregados passaram a ser feitas, estabelecendo reajustes salariais acima dos índices oficiais. O desenvolvimento destas negociações evoluiu para a deflagração de inúmeras greves, em meados de 1978.

Nesta época, após um período em que especulações em torno de uma provável alteração na política salarial eram sistematicamente desmentidas pelas autoridades governamentais, o então Ministro do Trabalho Arnaldo Prieto já admitia sua intenção em modificar a fórmula salarial no sentido de favorecer os baixos salários em detrimento dos mais elevados. Certos empresários chegaram, inclusive, a propor ao governo federal a adoção do sistema de reajustes semestrais, uma vez que, na prática, isso já vinha ocorrendo sob o pretexto de adiamento. Antes do final de 1978, a legislação trabalhista em vigor foi reconhecida, por membros do governo, como tendo sido atropelada e, efetivamente, ultrapassada pelos últimos acontecimentos nas relações patrão-empregado.

Passou-se, então, a discutir as várias maneiras de alterar a política salarial. As alternativas se estendiam desde a manutenção da mesma fórmula de reajustes, alterada apenas pela semestralidade, até a completa liberdade de nego-

ciação entre patrões e empregados, passando por uma posição intermediária que era o estabelecimento de uma faixa de negociação definida entre os limites de 10% abaixo e 10% acima de um índice de custo de vida dos últimos 6 meses, puramente referencial.

A primeira tinha o inconveniente de, em mantendo a antiga fórmula salarial, conservar as velhas distorções e, conseqüentemente, a possibilidade de frequentes perdas salariais. A negociação direta, por sua vez, impunha a reformulação da lei de greve, restabelecendo ao trabalhador o uso deste recurso como instrumento de coerção, o que do ponto de vista do governo geraria indisciplina, e ademais, só beneficiaria as categorias profissionais politicamente mais fortes. O estabelecimento de uma faixa de negociação, como proposta intermediária, não traria, no entanto, grande vantagem com relação à proposta de total liberdade de negociação, pois as categorias que conseguiriam reajustes acima do índice de referência seriam justamente as mesmas que ganhariam em um processo de livre negociação. As categorias menos organizadas perderiam em qualquer das alternativas, embora nesta fossem menos prejudicadas, dada a garantia da semestralidade e do limite mínimo de reajuste.

A definição da mudança a ser feita na política salarial só ocorreu em 1979, já no governo Figueiredo. Aparentemente, consistiu numa combinação desta última alternativa com a antiga e já citada idéia do ex-Ministro do Trabalho do governo Geisel de favorecer os baixos salários em detrimento dos mais altos.

Apelidado, posteriormente, de "projeto Robin

Wood", o projeto de lei que alterava a política salarial foi encaminhado ao Congresso Nacional em setembro de 1979 e instituiu, dentre outras coisas, a correção semestral dos salários, segundo o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), multiplicado por um coeficiente inversamente proporcional à magnitude do salário, aplicado de maneira cumulativa. Ou seja, para efeito de reajuste, os salários seriam divididos em faixas, medidas em termos de salário mínimo, sobre as quais incidiriam os seguintes índices:

$W \leq 3W_m$	- 110% INPC
$3W_m < W \leq 10W_m$	- 100% INPC
$10W_m < W \leq 20W_m$	- 80% INPC
$W > 20W_m$	- 50% INPC

sendo W = valor nominal do salário e W_m = valor nominal do salário mínimo

Além disso, ficavam mantidas as datas-base das categorias profissionais para efeito de negociações coletivas com vistas à obtenção de aumentos salariais fundamentados no acréscimo verificado na produtividade de cada categoria.

O projeto foi motivo de grande descontentamento. Vários sindicatos promoveram um ato público, realizado a 19/10/79, na Praça da Sé, em São Paulo, em repúdio ao projeto salarial do governo. Em seguida, as Confederações Nacionais dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), Trabalhadores do Comércio (CNTC), Trabalhadores em Transportes Terrestres e Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos enviaram sugestões ao projeto de lei. (1) Este termina sendo reformulado por

(1) Dentre as sugestões contidas no documento dirigido ao Ministro do Trabalho, Murilo Macedo, destacam-se as revisões salariais quadrimestrais, o estabelecimento de sanções ao empregador que despedir o empregado para evitar o pagamento do salário corrigido e a extensão dos reajustes aos servidores públicos regidos pela CLT e também aos trabalhadores não organizados em sindicatos ou aqueles organizados que não tenham data-base por inexistência de convenção.

parlamentares, dando lugar a um substitutivo que foi aprovado pelo Congresso Nacional a 26/10/79 e sancionado pelo presidente da República a 30/10/79.

II.1. A Nova Política Salarial de 1979

A nova lei salarial nº 6708 entrou em vigor a 1º/11/79. Sua aplicabilidade se estendia a quase todos os trabalhadores, exceção feita aos servidores da União, dos territórios, dos Estados e dos Municípios e de suas autarquias, embora regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O princípio de tirar dos trabalhadores do alto da pirâmide salarial para dar àqueles localizados em sua base, fundamento do projeto apresentado inicialmente pelo governo, foi mantido. Deste modo, a nova lei parecia apontar para o cumprimento do objetivo que a norteou, seja ele a diminuição das disparidades de renda. Para isso, o atual governo optou por uma curiosa redistribuição da renda entre os próprios trabalhadores. Quanto à parcela correspondente aos lucros, a lei pareceu querer preservar, pois não impedia que o aumento na folha de pagamentos das empresas, referente aos reajustes salariais, fosse repassado aos preços de seus produtos.

Com relação à antiga lei, a lei salarial de 1979 introduziu cinco importantes mudanças:

- os reajustes tornaram-se semestrais;
- o princípio de recompor o salário real médio dos últimos 12 meses (24 meses de 64 a 74) foi substituído pela prática anterior de repor o pico salarial;
- os reajustes passaram a ser feitos tendo como base o INPC dos seis últimos meses, abandonando-se a prática de antecipação de parte da inflação futura;

- em lugar de todos os salários serem reajustados a uma única taxa, os reajustes passaram a ser diferenciados por classe de salários mínimos (o maior do país), como no projeto original do governo, com a diferença que, na sua reformulação, permaneceram apenas três faixas:

$W \leq 3W_m$ - 110% INPC

$3W_m < W \leq 10W_m$ - 100% INPC

$W > 10W_m$ - 80% INPC

- a taxa de produtividade, anteriormente fixa para toda a economia, foi substituída por um índice setorial, negociado entre patrões e empregados, cujo repasse aos preços era proibido, salvo por determinação do CIP (Conselho Interministerial de Preços). (2)

Reajustes Semestrais

A semestralidade dos reajustes salariais foi fruto de pressões exercidas pelos trabalhadores no sentido de recuperar o poder aquisitivo de seus salários corroído pela aceleração inflacionária iniciada em 1974. (3) Na realidade, certas categorias já vinham tendo reajustes semestrais. Neste sentido, a adoção da semestralidade pela nova fórmula sala-

(2) Embora a lei nº 6708/79 tenha sido omissa na questão dos repasses dos reajustes salariais aos preços, no que tange aos aumentos salariais a título de produtividade o mesmo não ocorre. Em seu 11º artigo, parágrafo 4º, a lei veda às empresas empregadoras o direito de repassar estes aumentos aos preços dos produtos ou serviços, condicionando este ato à autorização do CIP.

(3) Este ponto foi levantado por Macedo, Roberto em "Política Salarial e Inflação: a experiência brasileira recente", in Chahad, J.P.(organizador) - O Mercado de Trabalho no Brasil: aspectos teóricos e evidências empíricas, IPE-USP, 1986.

rial veio estender a todos os trabalhadores um direito já conquistado por uma parcela mais organizada e com maior poder de barganha nas negociações. (4)

É fácil entender o porquê do interesse dos assalariados na redução da periodicidade dos reajustes. Este se baseia na verificação inequívoca de que a inflação corrói o poder aquisitivo dos salários, determinando o salário real médio do trabalhador no período entre reajustes. Quando há uma aceleração inflacionária e é mantido o mesmo espaçamento de tempo entre os reajustes, o salário real médio se reduz. Daí, a necessidade de encurtar o período decorrido entre um reajustamento e outro para impedir uma maior corrosão salarial.

No caso específico que estamos analisando, a substituição dos reajustes anuais pelos semestrais teve o sentido de contrabalançar o efeito redutor sobre os salários reais médios que a duplicação da taxa de crescimento do nível geral de preços, ocorrida entre 1974 e 1976, ocasionou. (5) No entanto, a semestralidade só foi introduzida legalmente

(4) Cunha, Paulo Vieira da - "Industrial Wage Adjustments and the 1979 Wage Law", mimeo, 1983.

(5) Em seu trabalho, Macedo (op.cit.,1976) demonstra graficamente que "na presença de uma duplicação da taxa de crescimento do nível geral de preços, a preservação do salário real médio anterior ao fenômeno seria assegurada se o intervalo entre os reajustes fosse reduzido à metade, ou seja, passando-se dos reajustes anuais para os reajustes semestrais" (pág.44). Em outras palavras, o autor afirma que o salário real médio anual numa situação onde a inflação seja igual a (x) e os reajustes salariais se dêem uma vez por ano é o mesmo que numa situação onde a inflação seja (2x) e os reajustes sejam semestrais.

A nosso ver, este raciocínio não está rigorosamente correto. Como dissemos, a semestralidade atua no sentido de contrabalançar a redução do salário real médio que a duplicação das taxas de inflação ocasiona. No entanto, não se pode afirmar que a semestralidade implique na manutenção deste salário real médio.

nas relações trabalhistas em 1979, quando a inflação iniciara um novo processo de aceleração, cujo resultado foi uma taxa de 77,2% já no final daquele ano. Os reajustes semestrais vieram, portanto, atrasados. E mais, foram atropelados pela escalada dos preços que fez a inflação bater na casa dos 3 dígitos, atingindo 110,2%, em 1980, e chegando a 235,1%, em 1985. (6)

Pico x Média

O princípio de recompor o salário médio do período entre reajustes, da política salarial de 1964, não logrou preservá-lo, visando a manutenção da participação dos salários na renda. Ao contrário, a sistemática subestimativa do resíduo inflacionário provocou um rebaixamento do poder aquisitivo médio do trabalhador sujeito a esses reajustes.

A volta do princípio de recompor o pico salarial significou o abandono da tentativa de antecipação de parte da inflação futura, reservando a esta total responsabilidade pelo comportamento dos salários reais no período entre os reajustamentos.

Os gráficos seguintes mostram a trajetória do salário sujeito a reajustes pelo pico, em termos reais, numa conjuntura de inflação constante, crescente e decrescente.

(6) Índice Geral de Preços (IGP-DI) da Fundação Getúlio Vargas.

Gráfico II.1
(Inflação Constante)

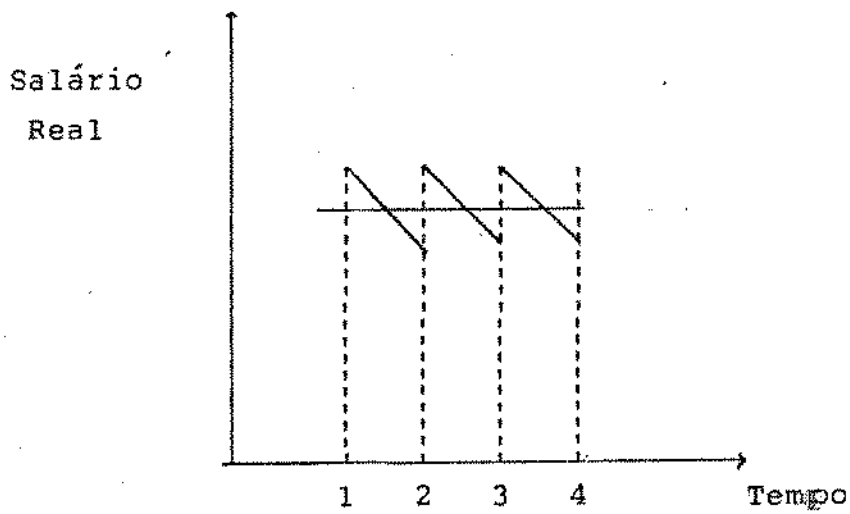


Gráfico II.2
(Inflação Crescente)

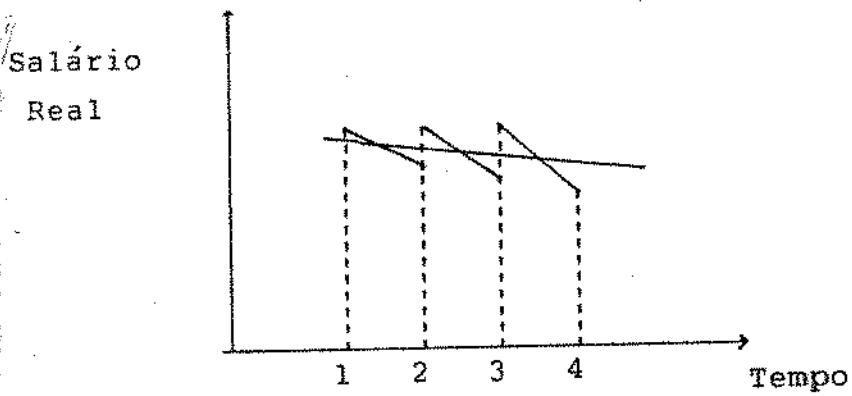
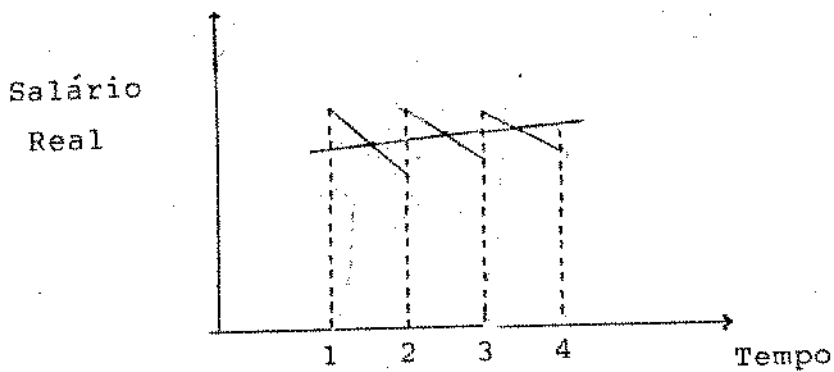


Gráfico II.3
(Inflação Decrescente)



Vê-se que só na hipótese de inflação constante o salário real médio seria preservado. No caso de inflação crescente, ele seria declinante, enquanto que com taxas decrescentes de inflação o salário real médio se elevaria. Lamentavelmente, é o gráfico II.2 que representa a conjuntura inflacionária do período pós 79. Por consequência, o princípio de recompor o pico salarial também se revelou incapaz de preservar o poder aquisitivo dos salários.

INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor)

O INPC (atual IPC-restrito) é uma média da variação do custo de vida de dez regiões metropolitanas do Brasil (São Paulo, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Curitiba, Belo Horizonte, Brasília, Salvador, Recife, Fortaleza e Belém), ponderada de acordo com o tamanho das respectivas populações residentes no ano de 1975. (7)

O seu cálculo é feito mensalmente pelo IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, desde abril de 1979, com base na cesta padrão consumida pelas famílias com rendimentos de 1 a 5 salários mínimos. (8) Esta cesta é com-

(7) Entende-se por custo de vida o total das despesas necessárias para se manter um certo padrão de vida. Os pesos de cada região no cálculo final do INPC são os seguintes:

- | | | |
|---------------------------|--------------------------|---------------------|
| 1) S. Paulo = 33,83 | 5) Belo Horizonte = 6,82 | 8) Recife = 7,26 |
| 2) Rio de Janeiro = 28,06 | 6) Brasília = 2,57 | 9) Fortaleza = 4,44 |
| 3) Porto Alegre = 6,19 | 7) Salvador = 4,72 | 10) Belém = 2,70 |
| 4) Curitiba = 3,41 | | |

(8) Para a definição da Cesta Padrão foi feito um levantamento das despesas realizadas pelas famílias, intitulado Estudo Nacional da Despesa Familiar - ENDEF. Este trabalho realizou-se em todo o território nacional no período de agosto de 1974 a agosto de 1975, abrangendo 55.000 domicílios.

posta de uma gama de produtos e serviços que estão agregados em sete grandes grupos: alimentação, habitação, artigos de residência, vestuário, transporte e comunicação, saúde e cuidados pessoais, e despesas pessoais. (9)

Com a mudança da política salarial, os índices de reajustes dos salários passaram a ser determinados pela variação semestral do INPC. (10) Antes de sua criação, não havia um índice de custo de vida que regesse, efetivamente, os reajustamentos salariais. Como foi visto no capítulo I, durante a vigência da política salarial do pós-64, a variação do custo de vida era considerada apenas para a reconstrução do salário real médio (que era um dos 3 elementos básicos da fórmula de reajustes) e não era do conhecimento público qual dos vários índices existentes era utilizado pelo governo. A partir de 1º/11/79, o INPC passou a ser o indicador oficial da

(9) Estes 7 grandes grupos possuem pesos distintos em cada uma das 10 regiões metropolitanas. Considerando os pesos que cada região tem no cálculo do INPC, as ponderações finais de cada grande grupo são, aproximadamente, as seguintes:

Alimentação = 43%	Transp. e Comun. = 8%
Habitação = 18%	Saúde e C.Pessoais = 6%
Artigos de Residência = 7%	Despesas Pessoais = 10%
Vestuário = 8%	

Para informações mais detalhadas sobre a metodologia e o sistema de pesos do INPC, consulte, respectivamente, as publicações: Sistema Nacional de Índices de Preços ao Consumidor - Metodologia de Coleta de Preços, DESIP/IBGE, 1980 e Sistema Nacional de Índices de Preços ao Consumidor - Estrutura Básica de Ponderações, DESIP/IBGE, 1981.

(10) A aplicação da variação semestral do INPC nos reajustes salariais ocorria com defasagem de 1 mês, devido ao período de tempo transcorrido desde a coleta dos preços até a publicação do índice. Por este motivo, o primeiro INPC semestral que reajustou os salários dos trabalhadores com data-base em 1º/11/79 correspondia à variação do custo de vida ocorrida no período de abril a setembro daquele ano.

variação do custo de vida e o principal elemento das fórmulas de reajustes salariais.

O INPC foi alvo, basicamente, de duas críticas, ambas questionando sua representatividade. A primeira aponta para a diversidade de padrões de consumo existente entre o conjunto dos assalariados e desconsiderado por este índice. E a outra se referia às diferenças entre os índices de custo de vida que compõem o INPC, o qual, por representar uma média, não corresponde às verdadeiras necessidades de reajustes salariais presentes em cada uma das regiões.

Quanto à primeira crítica, seu aspecto principal se dirigia ao fato de apenas as famílias assalariadas com rendimento entre 1 e 5 salários mínimos serem consideradas para o cálculo do INPC. Ou seja, os trabalhadores de renda mais alta foram desconsiderados no que diz respeito ao seu padrão de consumo, no qual o transporte próprio, por exemplo, e os produtos ditos supérfluos mantêm uma participação mais elevada. Além disso, o Estudo Nacional da Despesa Familiar - ENDEF, que permitiu a definição da cesta de consumo padrão, foi realizado entre 1974 e 1975, enquanto que o INPC passou a ser calculado só em 1979. Se levada em conta apenas essa defasagem de tempo, mesmo as famílias de baixa renda podem não ter sido bem representadas na época. Se considerarmos ainda os prováveis efeitos que as transformações estruturais ocorridas na economia durante o período de crise tiveram sobre o padrão de consumo, é bem possível que o INPC não reflita a verdadeira variação do custo de vida, mesmo o das famílias assalariadas a que se refere.

Quanto ao fato do INPC ser uma média de dez ín-

dices e estes apresentarem diferenças regionais, isto tem como resultado reajustes salariais acima do índice de custo de vida nas regiões onde os preços subiram menos e abaixo nas regiões onde os bens e serviços sofreram as maiores majorações. O inconveniente em se adotar um índice médio recai, evidentemente, sobre os assalariados das regiões mais inflacionadas. Daí, a reivindicação de se regionalizar o INPC.

Reajustes Escalonados por Faixas Salariais

A opção de estabelecer uma escala de reajustes conforme as faixas salariais, ao invés de uma única taxa, foi função da determinação do governo em diminuir as disparidades de renda, agravadas depois de 1964. Dentro deste espírito, o ataque à concentração da renda se limitou a implementar a redistribuição dos salários, através da qual, visava-se reverter a tendência à abertura do leque salarial. O instrumento usado para essa redistribuição foi o INPC, sobre o qual, para cada uma das três faixas estabelecidas, incidia um coeficiente próprio.

Os reajustes eram aplicados de maneira cumulativa, ou seja, os salários eram divididos em parcelas (até 3 vezes o maior salário mínimo do país, de 3 a 10 e mais que 10 salários mínimos) sobre os quais incidia o INPC multiplicado pelo coeficiente de cada faixa. Se o trabalhador ganhasse até 3 salários mínimos, obteria um reajuste salarial de 110% do INPC sobre o seu salário. Se ganhasse até 10 mínimos, recebe-

ria 110% do INPC sobre a parcela até 3 mínimos, mais 100% do INPC sobre a parcela restante; e, finalmente, se tivesse um salário superior a 10 mínimos, receberia 110% do INPC sobre a parcela até 3 mínimos, 100% do INPC sobre a parcela de 3 a 10 salários mínimos e 80% do INPC sobre a parcela que excedesse os 10 salários mínimos.

Seguindo este sistema acumulativo, os índices de reajuste seriam definidos da seguinte maneira:

seja W_i = o salário total do trabalhador pertencente à faixa i ($i = 1, 2, 3$)

A, B e C = partes do salário correspondentes às faixas 1, 2 e 3, respectivamente

Y_i = índice de reajuste de cada faixa

I_i = índice de reajuste do salário total

$$1) \text{ se } W_i = W_1 \therefore \boxed{I_1 = Y_1 = 1,1 \text{ INPC}} \quad (1)$$

$$2) \text{ se } W_i = W_2 \text{ e } W_2 = A + B \therefore \boxed{I_2 = \left(1,1 \frac{A}{W_2} + \frac{B}{W_2} \right) \text{ INPC}} \quad (2)$$

$$\text{sendo } W_2 = A + B \therefore \frac{A}{W_2} + \frac{B}{W_2} = 1 \therefore \frac{B}{W_2} = 1 - \frac{A}{W_2}$$

$$\text{sendo } A = 3W_m \therefore \frac{B}{W_2} = 1 - \frac{3W_m}{W_2}$$

substituindo na fórmula (2), temos

$$I_2 = \left(1,1 \frac{3W_m}{W_2} + 1 - \frac{3W_m}{W_2} \right) \text{INPC} \dots$$

$$I_2 = \left(0,3 \frac{W_m}{W_2} + 1 \right) \text{INPC} \quad (2')$$

$$3) \text{ se } W_1 = W_3 \text{ e } W_3 = A+B+C \dots I_3 = \left(1,1 \frac{A}{W_3} + 1,0 \frac{B}{W_3} + 0,8 \frac{C}{W_3} \right) \text{INPC} \quad (3)$$

$$\text{sendo } W_3 = A + B + C \dots \frac{A}{W_3} + \frac{B}{W_3} + \frac{C}{W_3} = 1$$

$$\text{sendo } A = 3W_m \text{ e } B = 7W_m \dots \frac{C}{W_3} = 1 - \frac{3W_m}{W_3} - \frac{7W_m}{W_3}$$

substituindo na fórmula (3), temos

$$I_3 = \left[1,1 \frac{3W_m}{W_3} + \frac{7W_m}{W_3} + 0,8 \left(1 - \frac{10W_m}{W_3} \right) \right] \cdot \text{INPC}$$

$$I_3 = \left(10,3 \frac{W_m}{W_3} + 0,8 - 8 \frac{W_m}{W_3} \right) \cdot \text{INPC} \dots$$

$$I_3 = \left(2,3 \frac{W_m}{W_3} + 0,8 \right) \text{INPC} \quad (3')$$

A título de exemplificação, vejamos quais seriam, segundo essas fórmulas, o reajuste salarial de três trabalhadores, cada um percebendo 3, 10 e 15 salários mínimos, respectivamente.

No caso do trabalhador que recebesse 3 salários mínimos, o índice de reajuste que incidiria sobre o seu salário, segundo a fórmula (1), seria 1,1 INPC. No caso daquele que recebesse 10 salários mínimos, de acordo com a fórmula (2'), seria 1,03 INPC. E aquele que recebesse 15 salários mínimos teria um reajuste de 0,95 INPC, segundo a fórmula (3').

Vê-se que quanto maior o salário, menor o índice de reajuste. Este podia ser maior ou menor que o INPC. Mas há um nível de salários para o qual o índice de reajuste era igual ao INPC. Visto que, até o limite superior da segunda faixa (10 salários mínimos), o índice era maior que o INPC, o nível em que eles se igualavam só podia pertencer à terceira faixa salarial.

Se $I_3 = \text{INPC}$, pela fórmula (3') temos:

$$\text{INPC} = \left(2,3 \frac{W_m}{W_3} + 0,8 \right) \text{INPC}$$

sendo $2,3 \frac{W_m}{W_3} + 0,8 = 1 \therefore 2,3 W_m = 0,2 W_3 \therefore$

$$W_3 = 11,5 W_m$$

Consequentemente, para todos os salários abaixo de 11,5 salários mínimos, os índices de reajustes seriam maiores que o INPC, enquanto que para todos aqueles localizados

acima deste limite, os índices de reajuste seriam menores que o INPC.

Considerando que o salário mínimo não era regulado pela lei de 1/11/79, tendo sido reajustado apenas até novembro de 1980 em 110% do INPC e, a partir de então, em 100% do INPC, era de se esperar que, ao continuar assim, a lei salarial provocaria um remanejamento dos trabalhadores nas faixas, rumo ao limite de 11,5 salários mínimos, no qual se estabilizariam. (11) Numa situação de controle das taxas de inflação e de desemprego, isto significaria, sem dúvida, crescimento do salário médio e da massa salarial da economia, uma vez que não se observava em nenhuma atividade econômica um salário médio superior a 11,5 salários mínimos. (12)

Esta sistemática de reajustes levaria, portanto, a um processo de redistribuição da renda. Entre salários, pela simples aplicação da lei e entre lucros e salários, na hipótese dos empregadores não repassarem os aumentos salariais aos preços dos produtos. Como esta hipótese normalmente não se verifica, dada a resistência dos capitalistas em reduzirem a sua participação na renda, a política salarial de "reajustes em cascata" trazia em sua concepção um potencial inflacionário. Voltaremos a este assunto mais a frente, quando tratarmos da relação entre a política salarial deste período e a inflação.

(11) A tendência à estabilidade dos salários no patamar de 11,5 salários mínimos, só pode ser compreendida no caso das categorias com datas-bases nos meses de maio e novembro, meses em que também o salário mínimo é reajustado. Ou seja, para que de fato os salários tendessem a permanecer neste patamar, seria necessário que, tanto o mínimo como os demais salários tivessem reajustes segundo o mesmo INPC. Como o custo de vida varia mês a mês, este limite, na realidade, seria flexível. Contudo, não seria incorreto afirmar que os reajustes escalonados levassem os salários, enquanto tendência, a estabilizarem-se em torno de 11,5 salários mínimos.

(12) Segundo a publicação das informações da RAIS feita pelo SEADE-Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados em seu Anuário Estatístico do Estado de São Paulo-1980, a remuneração média mensal em todo o estado, englobando todas as atividades econômicas, era de apenas 4 salários mínimos em 1979.

Produtividade

A taxa de aumento da produtividade, antes fixada pelo governo; passou a ser um elemento negociável na nova política salarial, por ocasião das datas-bases das categorias. Além do reajuste semestral automático, a lei previa a liberdade de negociação, para efeito de aumentos salariais, "com fundamento no acréscimo verificado na produtividade da categoria profissional". (13) A lei não definiu, no entanto, como medir este acréscimo, transformando esta questão numa enorme polêmica da qual participaram trabalhadores, sindicalistas, empresários e economistas. (14) Para esclarecê-la, o decreto que regulamentou a lei salarial, em março de 1980, referiu-se ao acréscimo de produtividade como sendo o "aumento da produção decorrente apenas do melhor desempenho do trabalhador". (15) Ao invés de esclarecer a questão, esta referência adicionou ainda mais um problema, que seria o de precisar em que medida o trabalhador contribuiu para o aumento da produção. Dada a impossibilidade de se chegar a este cálculo, a negociação da produtividade resultou em mais um fator de conflito entre trabalhadores e patrões.

Apesar de objeto de conflito, a produtividade na forma prevista na lei teve o mérito de restabelecer a livre negociação nas relações entre as categorias econômicas e profissionais. O que é e como aplicá-la são dúvidas que permanecem ainda hoje e preocupam, principalmente, os dirigentes sin-

(13) Lei nº 6.708 de 30/10/79, artigo 11º.

(14) Em Dezembro de 1979, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos realizou um seminário para discutir a forma de abordar a questão da produtividade nas campanhas salariais. Os anais do referido seminário encontram-se em DIEESE-"Produtividade e Campanha Salarial"-Estudos Sócio-Econômicos, nº 4, dez 79.

(15) Decreto nº 84.560, de 14/3/80, artigo 6º.

dicais. Dada a atualidade do tema, teceremos algumas considerações a respeito.

A produtividade pode ser definida como sendo a relação entre o produto e o tempo de trabalho gasto na produção. Este conceito em si não chega a gerar polêmica. A divergência surge no momento em que se procura quantificar esta relação.

Pode-se medir a produtividade em termos físicos ou monetários. No primeiro caso, sua medida seria dada em quantidade de produtos, ou seja, em número de bens e serviços produzidos por hora trabalhada. No segundo caso, o mesmo cálculo seria feito em valores monetários, considerando, portanto, os preços através dos quais os produtos são negociados.

O problema em se medir a produtividade em termos físicos reside na dificuldade de se calcular suas variações de um período a outro. Como exemplo, suponhamos uma empresa que fabrique uma série de produtos não homogêneos. Basta que seja alterada a participação que cada produto tem na produção total da empresa, entre dois anos considerados, para que se torne extremamente difícil, ou até mesmo impossível, calcular a variação da produtividade ocorrida no período.

Ao se optar pela medição da produtividade em valores monetários, elimina-se esta dificuldade. Outra vantagem na utilização deste método consiste no fato deste permitir a incorporação das alterações sofridas nos preços dos produtos no cálculo dos ganhos de produtividade. Deste modo, os benefícios obtidos pelas empresas com a venda da produção podem ser estendidos aos seus empregados.

Há várias maneiras de se elevar a produtividade

em valores monetários. Dentre elas, através da intensificação do trabalho, inovações na técnica de produção ou pela simples elevação dos preços dos produtos. Se ao invés da relação entre produção total e tempo de trabalho, tomarmos como medida de produtividade a relação entre apenas aquela parcela do produto que é adicionada pelos trabalhadores ao valor dos equipamentos e demais insumos integrantes do processo de produção e o tempo de trabalho gasto durante este processo, teremos o valor adicionado por hora trabalhada. Esta medida nos permite captar os ganhos de produtividade auferidos pelas empresas através da redução dos custos fixos por unidade produzida, resultante, por exemplo, da ocupação da capacidade ociosa. Se o preço dos produtos for sustentado numa situação como essa, o valor adicionado por trabalhador crescerá sem que tenha havido um crescimento da quantidade produzida por cada um.

Sob o ponto de vista dos trabalhadores, o método do valor adicionado seria o mais adequado para calcular ganhos de produtividade, uma vez que é capaz de captar com relativa facilidade os acréscimos decorrentes da intensificação do trabalho e de inovações técnicas, ao mesmo tempo que é sensível aos ganhos originados em situações favoráveis de conjuntura econômica e pelo poder das empresas na fixação de seus preços.

Mas a polêmica a respeito da produtividade não se limita ao problema de como medi-la. Outra discussão gira em torno da definição de qual parcela da elevação da produtividade atribuir ao trabalho e qual parcela atribuir ao capital. Esta discussão tem suas raízes na escola econômica neoclássica cuja teoria postula que a remuneração dos fatores de produção (capital e trabalho) são determinados pela produtividade marginal de cada fator, ou seja, pelo valor que cada um deles consegue agregar

à produção. Mas na realidade, o valor adicionado, que se divide entre salários e lucros, é o resultado da interação de vários elementos cuja contribuição é impossível isolar. Trata-se, portanto, de uma discussão interminável caracterizada pela tentativa de dar um caráter técnico a uma questão que sempre foi e sempre será resolvida politicamente, na luta das classes pela repartição do produto.

Por tudo que foi dito acima, a liberdade de negociar a produtividade contribuiu para incentivar as mobilizações de trabalhadores na época das negociações coletivas. Neste sentido, a nova lei não conseguiu eliminar integralmente, como desejava, as tensões sociais latentes.

II.2. Uma Nova Alteração em 1980

Em meados de 1980, meses após a alteração da política salarial pela lei 6.708, já se cogitava numa outra modificação, com vistas a limitar ainda mais os reajustes dos salários mais elevados. Alegando que os reajustes semestrais dos assalariados das faixas mais altas demonstraram-se inflacionários, visto que muitos deles conseguiam, através de acordos com seus empregadores, reajustes acima do estipulado por lei, o governo lhes acenou com a possibilidade do retorno aos reajustes anuais. Pouco depois, no início de agosto, o Ministro do Planejamento, Antônio Delfim Netto, defendeu a idéia de acabar com os reajustes automáticos para aqueles que recebiam mais de 7 salários mínimos. A proposta não teve boa aceitação, recebendo, por parte dos trabalhadores, um veemente protesto consubstanciado em uma carta aberta ao Presidente da República, João Figueiredo, assinada por 22 federações de trabalhadores do Estado de São Paulo. (16)

Os protestos foram significativos, porém não suficiente para impedirem que a política salarial fosse novamente alterada. Em outubro daquele ano, foi encaminhado ao Congresso Nacional o projeto de lei que alteraria a lei salarial de 1979. Na exposição de motivos subscrita pelos Ministros do Trabalho e do Planejamento advertia-se: "... o presente projeto não deve ser compreendido entre as medidas adotadas pelo governo no combate à inflação e, sim, como aperfeiçoamento à política de emprego e salário, tornando-a socialmente mais justa e economicamente mais exequível". E coube ao Mi-

nistro Murillo Macedo justificar a posição do governo (contra a qual dizia-se, inicialmente), alegando que esta tinha como objetivo impedir o aumento da rotatividade verificado entre os trabalhadores com maiores remunerações.

A nova lei salarial nº 6.886, de 10/12/80, foi aprovada por decurso de prazo. Sem modificar os princípios que nortearam a lei anterior, limitou-se a rever as faixas de salários para efeito de aplicação dos índices de reajuste, trazendo alterações apenas para aqueles que ganhavam mais de 15 salários mínimos:

$W \leq 3Wm$	- 110% INPC
$3 < W \leq 10Wm$	- 100% INPC
$10 < W \leq 15Wm$	- 80% INPC
$15 < W \leq 20Wm$	- 50% INPC
$W > 20Wm$	- zero

Para os trabalhadores cujos salários situavam-se entre 15 e 20 salários mínimos, segundo a mesma nomenclatura das fórmulas desenvolvidas para a lei de 79, o índice de reajuste seria:

$$W_4 = A + B + C + D \dots$$

$$I_4 = \left(1,1 \frac{A}{W_4} + 1,0 \frac{B}{W_4} + 0,8 \frac{C}{W_4} + 0,5 \frac{D}{W_4} \right) \cdot \text{INPC} \quad (4)$$

$$\text{sendo } W_4 = A + B + C + D \dots \quad \frac{A}{W_4} + \frac{B}{W_4} + \frac{C}{W_4} + \frac{D}{W_4} = 1$$

$$\text{sendo } A = 3wm \quad B = 7wm \quad C = 5wm \dots \quad \frac{D}{W_4} = 1 - \frac{3Wm}{W_4} - \frac{7Wm}{W_4} - \frac{5Wm}{W_4}$$

substituindo na fórmula (4), temos:

$$I_4 = \left[1,1 \frac{3W_m}{W_4} + 1,0 \frac{7W_m}{W_4} + 0,8 \frac{5W_m}{W_4} + 0,5 \left(1 - \frac{3W_m}{W_4} - \frac{7W_m}{W_4} - \frac{5W_m}{W_4} \right) \right] \cdot \text{INPC}$$

$$I_4 = \left(14,3 \frac{W_m}{W_4} + 0,5 - 7,5 \frac{W_m}{W_4} \right) \cdot \text{INPC} \dots$$

$$\boxed{I_4 = \left(6,8 \frac{W_m}{W_4} + 0,5 \right) \text{INPC}} \quad (4')$$

Para os trabalhadores com mais de 20 salários mínimos, como a lei não conferia reajuste à parcela do salário que excedesse aos 20 mínimos, os índices de reajustes de seus salários estariam determinados pelos reajustes conferidos às parcelas anteriores. Sendo assim, para calcular I_5 , deve-se utilizar a fórmula (4), a mesma usada para calcular I_4 . A diferença reside que, no caso de salários acima de 20 mínimos, a parcela D é conhecida.

Substituindo as parcelas na fórmula (4), temos:

$$I_5 = \left(1,1 \frac{3W_m}{W_5} + 1,0 \frac{7W_m}{W_5} + 0,8 \frac{5W_m}{W_5} + 0,5 \frac{5W_m}{W_5} \right) \cdot \text{INPC} \dots$$

$$\boxed{I_5 = \left(16,8 \frac{W_m}{W_5} \right) \cdot \text{INPC}} \quad (5)$$

Se compararmos a nova lei de 1980 com o projeto original de mudança na política salarial que, por ter sido

considerado demasiadamente severo com as classes de salário mais alto, foi alterado e transformado na lei salarial de 1979, vemos que o pior ainda estava por vir. Sem melhorar em nada o processo de redistribuição dos salários, a nova sistemática só prejudicou os assalariados do topo da pirâmide salarial sem nada acrescentar aos da base.

Se esta mudança não tinha nenhuma expressão em termos de combate à inflação, como afirmavam os seus próprios mentores, tampouco parece guardar relação com o aumento da rotatividade dos trabalhadores melhor remunerados, como queria fazer crer o Ministro do Trabalho. Afinal, não faz sentido supor que o governo, para reduzir a rotatividade entre os empregados melhor remunerados e evitar as consequências negativas sobre seus salários, prefira limitá-los por lei.

Diante disto, o motivo para tal alteração parece ter sido, realmente, o interesse do próprio governo em limitar os seus gastos com pessoal do setor público. Por ocasião de sua formulação, um dos assessores do Ministro do Trabalho chegou a comentar que pressões exercidas por governadores e empresas estatais com dificuldades de arcarem com os reajustes salariais, teriam influenciado na decisão de alterar a lei. O fato é que as empresas públicas possuem uma percentagem mais elevada de seus empregados nas faixas superiores de salários do que a grande maioria das empresas privadas. Por isso, uma parcela significativa dos seus gastos com pessoal corresponde à remuneração desses empregados.

Deve-se considerar também que, desde essa época, os banqueiros credores do Brasil já pressionavam as autoridades governamentais a adotarem as propostas do Fundo Monetário Internacional (FMI) de comprimir os salários e reduzir os gas-

tos públicos para "sanear" a economia. Neste sentido, o governo já havia iniciado um processo de contenção dos gastos públicos, definindo cortes nos orçamentos das empresas estatais, proibindo novas contratações e estabelecendo limites máximos de remuneração mensal para os servidores federais.

Apenas neste contexto é que a lei salarial de dezembro de 1980 pode ser compreendida. Em benefício do orçamento público e coerente com o esboço, já evidente, de uma política econômica recessiva, efetivamente implementada em 1981.

O destino da lei nº 6.886 de 10/12/80 foi a sua revogação, em janeiro de 1983, pelo decreto lei nº 2.012. Acusada pelas autoridades econômicas de responsável pelo recrudescimento da inflação, pela rotatividade da mão de obra e pelo aumento nos índices de desemprego, a política salarial teve suas faixas de salário e seus respectivos reajustes novamente alterados. Só que desta vez, não só os trabalhadores melhor remunerados foram prejudicados, mas também e, principalmente, aqueles de salários mais baixos. (17)

Apesar da retórica governamental, entendemos que a revogação da lei salarial de 1980 foi resultado das pressões feitas pelo Fundo Monetário Internacional. Como é sabido, o receituário básico do FMI consiste em corte nos gastos e investimentos públicos, aperto na liquidez e rebaixamento salarial, com vistas à redução das importações e elevação das exportações através da contração da demanda agregada interna. Tendo recorrido ao FMI para equilibrar sua balança de pagamen-

(17) O Decreto-lei nº 2012, de janeiro de 1983, altera os coeficientes de reajuste das faixas de salário mínimo, impossibilitando os salários de serem reajustados por percentuais acima do INPC. Assim, $W \leq 3W_m$ - 100% INPC

$3W_m < W \leq 7W_m$ - 95% INPC

$7W_m < W \leq 15W_m$ - 80% INPC

$15W_m < W \leq 20W_m$ - 50% INPC

$W > 20W_m$ - Zero

tos em fins de 1982, o Brasil acaba se submetendo às diretrizes de política econômica daquele organismo.

Neste contexto, o país inicia o ano de 1983 anunciando o fim dos reajustes de salários acima do INPC. Consequentemente, junto com a lei de 1980, soçolbraram os princípios de justiça e maior equidade social que fundamentaram a política salarial do período 79/82.

O aspecto redistributivo da política salarial deste período caracterizava-se pelo estabelecimento de reajustes diferenciados por faixa de salário mínimo. Esse sistema de reajustes visava redistribuir os salários do topo da pirâmide salarial entre os salários da base, engrossando a massa dos salários intermediários.

Como já foi explicitado ao longo deste capítulo, essa sistemática consistia em atribuir à cada faixa de salários, estabelecida pela lei, um percentual de reajuste correspondente ao INPC multiplicado por um coeficiente próprio. Quanto mais altas as faixas, menores eram os coeficientes. Consequentemente, quanto maiores os salários, menores os índices de reajuste.

A redistribuição dos salários dependia, portanto, da escala decrescente dos coeficientes, que era multiplicada pelo INPC e aplicada sobre as parcelas salariais. Além disso, ela dependia também do próprio INPC que, sendo um índice de custo de vida, estava sujeito a variações. Quanto maior fosse o INPC, maior seria a elevação dos salários mais baixos e o declínio dos mais elevados e, consequentemente, mais rápido seria o estreitamento do leque salarial.

A título de ilustração, vejamos a evolução dos

salários sob duas hipóteses diferentes de comportamento do INPC. Na primeira, o INPC semestral seria de 35% e, na segunda, 70%.

TABELA II.1

SIMULAÇÃO DA ESTRUTURA DE SALÁRIOS RESULTANTES DA LEI DE DEZ/80
(INPC = 0,35)*

SALÁRIOS (em sal.mínimos)	S E M E S T R E S					
	1º	2º	3º	4º	5º	6º
2,00	2,05	2,11	2,16	2,21	2,27	2,33
7,00	7,08	7,16	7,22	7,31	7,39	7,46
11,50	11,50	11,50	11,50	11,50	11,50	11,50
17,00	16,56	16,19	15,84	15,55	15,30	15,08
25,00	22,87	21,30	20,13	19,27	18,54	17,90

* reajuste do salário mínimo = 100% do INPC

TABELA II.2

SIMULAÇÃO DA ESTRUTURA DE SALÁRIOS RESULTANTES DA LEI SALARIAL
DE DEZ/80 (INPC = 0,70)*

SALÁRIOS (em sal.mínimos)	S E M E S T R E S					
	1º	2º	3º	4º	5º	6º
2,00	2,08	2,17	2,26	2,35	2,45	2,55
7,00	7,12	7,25	7,37	7,49	7,61	7,74
11,50	11,50	11,50	11,50	11,50	11,50	11,50
17,00	16,30	15,74	15,31	14,95	14,66	14,40
25,00	21,62	19,64	18,40	17,41	16,62	16,00

* reajuste do salário mínimo = 100% do INPC

Aplicando as fórmulas para reajustes salariais desenvolvidas no capítulo II, chegamos aos valores que compõem as tabelas II.1 e II.2. Vê-se que na tabela II.2 (hipótese de $INPC = 0,70$); os salários abaixo de 11,5 salários mínimos atingem valores mais altos, após 3 anos de aplicação da lei, que na tabela II.1 (hipótese de $INPC = 0,35$). Ou seja, quanto maior o INPC, mais rápido crescem os salários baixos. No caso dos salários acima de 11,5 salários mínimos, vê-se que eles atingem valores mais baixos sob a hipótese da tabela II.2 ($INPC = 0,70$) do que na tabela II.1 ($INPC = 0,35$). Isto é, quanto maior o INPC, mais rápido caem os salários altos. Em síntese, quanto mais alto for o INPC mais intensa será a redistribuição dos salários.

Nos dois casos examinados, supusemos um INPC positivo, ou seja, supusemos um aumento nos preços dos produtos que compõem a cesta de consumo considerada para o cálculo do índice. No caso de um INPC igual a zero, que corresponderia à inexistência de crescimento dos preços dos produtos, nem seria preciso fazer cálculos para se compreender que não haveria alteração nos salários. Mesmo porque não haveria reajustes. Deste modo, a redistribuição dos salários estaria condicionada à existência de inflação, sem a qual não haveria nem ganhadores, nem perdedores.

No capítulo III, faremos uma análise dos impactos da política salarial sobre a distribuição dos salários, tomando como objeto de estudo a categoria metalúrgica do estado de São Paulo. Antes, porém, de passarmos à averiguação concreta dos efeitos redistributivos desta política salarial, reservamos algumas páginas para discorrer a respeito do seu provável impacto sobre as taxas de inflação.

II.3. A Política Salarial e a Inflação

Um tema sempre em voga quando se trata de política econômica é a relação entre salários e inflação. No caso da política salarial do período 79-82, este tema ganhou significativa importância durante o tempo de sua vigência. Desde cedo, foi responsabilizada pela aceleração inflacionária ocorrida em 1979^(18) e finalmente, em 1983, foi revogada em prol do combate à inflação.

Os três principais argumentos levantados, para fundamentar a posição de que esta política salarial teria um caráter inflacionário podem ser assim resumidos:

- a adoção da semestralidade, cuja consequência imediata é a elevação do salário real médio, exerceria uma pressão altista sobre os preços através da resistência, por parte dos empresários, em aceitar a redução de suas margens de lucro;
- na fase de transição para a nova política salarial, não só os trabalhadores que completaram um ano desde o último reajuste tiveram seus salários elevados, como também todos aqueles cujos salários tinham sido reajustados há mais de 6 meses. O impacto do aumento da

(18) Quanto às causas da aceleração inflacionária de 1979, Macedo (op.cit.,1986) as atribui ao mau desempenho da agricultura de alimentos no período 78-79, à expansão do crédito bancário e à elevação dos preços internacionais do petróleo. À "nova" política salarial, o autor reserva o papel de ter contribuído para acelerar ainda mais este surto inflacionário, isentando-a, no entanto, de qualquer responsabilidade sobre o início deste processo.

Elena Landau, em sua dissertação de mestrado, intitulada A Aceleração Inflacionária de 1979, PUC, Rio de Janeiro, 1982, atribui a origem deste processo à "tentativa por parte do governo de mudar os preços relativos internos, ao provocar um tremendo aumento do preço real dos derivados do petróleo entre o 2º e o 4º trimestre de 1979"(pg.82).Em decorrência,conclui que"o papel da nova política salarial parece ter sido mais o de ratificar um choque de oferta,...,do que provocar a aceleração da inflação"(pg.40).

massa salarial nos custos de produção, neste primeiro momento, seria, portanto, mais um fator favorável à elevação dos preços;

- um terceiro aspecto da política salarial que seria de cunho inflacionário refere-se aos reajustes escalonados por faixas de salário mínimo. Como vimos, todos os assalariados que recebessem menos de 11,5 salários mínimos teriam reajustes superiores ao INPC. Este aumento, se repassado aos preços, elevaria o patamar da inflação.

Estes três aspectos da política salarial foram abordados em vários artigos de economistas que se ocuparam do tema na época. Desenvolveremos à frente cada um desses pontos, destacando a contribuição dada pelos autores à compreensão destas questões. Adiantamos que não temos a intenção de chegar a nenhum resultado conclusivo quanto ao impacto inflacionário que a política salarial possa ter efetivamente exercido. Essa investigação seria de extrema importância na análise da política salarial do período 1979-82, mas foge aos limites deste trabalho. Nosso objetivo ao tratarmos o tema é o de resgatar uma polêmica que teve grande repercussão neste período e que sempre se reproduz, em novos contextos, a cada vez que se discutem aumentos salariais.

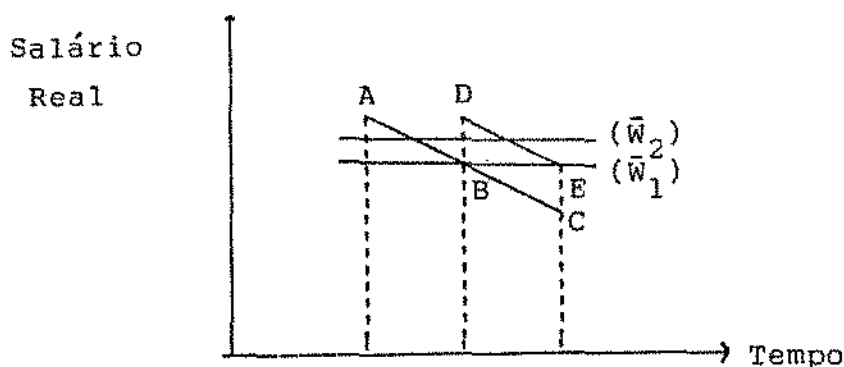
A Semestralidade e a Inflação

Quando discutimos a adoção de reajustes semestrais pela política salarial, foi dito que estes tinham o

sentido de reduzir a corrosão do poder aquisitivo dos salários ocasionada pela inflação. Mencionamos, daí, que esta e a periodicidade dos reajustes determinavam conjuntamente o salário real médio anual do trabalhador. Uma elevação da taxa de inflação reduz o salário real médio, se não houver alteração no tempo transcorrido entre os reajustes. Por outro lado, uma redução deste espaço de tempo implica em um ganho real, mantida a mesma taxa de inflação.

O gráfico II.4 ilustra como o salário real médio cresce quando os reajustes salariais, passam de anuais para semestrais. A compreensão desta idéia é fundamental para que possamos entender em que medida a redução da periodicidade entre os reajustes salariais pode ser inflacionária.

Gráfico II.4



Supondo que a inflação^(19) se distribua de maneira uniforme entre os meses do ano, pode-se visualizar o trajeto de um salário, em termos reais, na hipótese de reajustes anuais ou semestrais. Com reajuste anual, o salário real

(19) Para facilitar a exposição, não fizemos distinção entre os vários índices de preços vigentes na época (IGP, INPC, IPA, etc.).

percorreria a trajetória descendente AC, sendo A o salário real no início do período e C o salário real corroído por um ano de inflação. Neste caso, o salário real médio seria (\bar{W}_1). Com reajuste semestral, a trajetória seria desviada no ponto B, quando o salário sofreria um reajuste, de maneira a alcançar novamente o pico salarial D. A partir daí, o salário real reiniciaria o seu descenso até o ponto E, completando sua nova trajetória ABDE. Pelo fato de haver recebido um reajustamento no prazo de 6 meses, o trabalhador obterá um ganho real correspondente à área do paralelogramo BDEC e terá seu salário real médio elevado para (\bar{W}_2).

É justamente este ganho real de salário, possibilitado pela redução do tempo transcorrido entre os reajustes, que pode ocasionar uma elevação das taxas de inflação, caso os empresários não estejam dispostos a aceitar esta transferência de renda. (20)

Para o trabalhador, quanto menor o espaçamento entre os reajustes melhor, pois menor a corrosão do seu poder aquisitivo provocada pela inflação e, por consequência, maior o seu salário real. Para o empresário, sucede o contrário. Quanto maior o período entre os reajustes salariais melhor, pois uma vez que os salários são um componente dos custos de produção, a manutenção dos seus valores nominais associada à elevação dos preços eleva a parcela da renda referente aos lucros.

Estamos, assim, diante de uma luta pela distribuição da renda entre patrões e empregados: por um lado, estes

(20) Cabe esclarecer que esta argumentação se insere em uma análise estática da economia, onde não são considerados os ganhos de produtividade nem mesmo os efeitos positivos que o crescimento dos salários reais pode vir a provocar sobre a produção e os lucros do setor que produz bens para o consumo dos trabalhadores.

pleiteiam maior indexação dos salários; por outro, aqueles aumentam os preços de seus produtos de maneira a compensar as perdas decorrentes desta maior indexação. A inflação é, portanto, resultado de conflitos distributivos que se realizam através dos preços. (21) Neste sentido, a tentativa dos empresários de impedir que a redução do intervalo entre os reajustes provoque uma diminuição de suas margens de lucro se manifestará através de uma elevação de preços. No caso que estamos tratando, onde os reajustes salariais passaram de anuais para semestrais, o aumento da inflação decorrente se daria na magnitude necessária para manter as margens de lucro vigentes na época de reajustes anuais.

Feitas essas considerações, tornam-se compreensíveis as críticas dirigidas à introdução da semestralidade pela política salarial, no sentido que esta seria inflacionária. Esta argumentação tem como pressuposto o funcionamento de uma economia capitalista com setores fortemente oligopolizados, onde os empresários têm amplo poder na fixação dos preços. Numa economia como esta, onde subsistem sindicatos fracos, não basta uma política salarial que reduza o intervalo entre os reajustes para se aumentar o salário real. É preciso uma maior atuação do Estado na administração dos preços como

(21) Esta idéia está presente em vários trabalhos que se ocuparam da questão inflacionária, concentrando suas atenções no processo de formação de preços e nos mecanismos de propagação. Ver, por exemplo, Bacha, Edmar L. - "Notas sobre Inflação e Crescimento", RBE, Rio de Janeiro, vol.34, nº 4, out-dez, 1980; Lopes, F. e Resende, A.L. - "Sobre as Causas da Recente Aceleração Inflacionária", PPE, dez.1982; Silva, Adroaldo M. da - "Inflação: reflexões à margem da experiência brasileira", REP, São Paulo, vol.1, nº 3, 1981; Coutinho, L. e Souza, P.Renato - "Inflação: anotações críticas para o debate", REP, São Paulo, vol.1, nº 4, 1981; Arida, Pêrsio - "Reajuste Salarial e Inflação", PPE, Rio de Janeiro, vol.12, nº 2, agosto, 1982; Camargo, J.M. - Política Salarial e Inflação, mimeo, Ministério do Trabalho, agosto, 1985.

árbitro desta luta pela repartição do produto.

A Transição entre as Políticas Salariais e a Inflação

Para se passar da sistemática de reajustes anuais para semestrais o governo adotou o seguinte procedimento:

- os empregados que integravam categorias profissionais cujas datas-bases estavam compreendidas nos meses de novembro de 1978 e abril de 1979 tiveram seus salários corrigidos pelo percentual de 22% em 1º/11/79^(22);
- os empregados cuja data-base era no mês de maio tiveram seus salários corrigidos no mês de novembro de 1979 pelo percentual equivalente à variação do INPC, relativo ao semestre anterior ao mês de outubro^(23).

Não é difícil perceber que a maneira encontrada pelo governo para fazer a transição entre as políticas salariais ocasionou uma elevação da massa salarial com impacto sobre os custos de produção, pois não só os trabalhadores com

(22) Lei nº 6708, de 30/10/79, artigo 15º. Este artigo refere-se aos trabalhadores que haviam tido reajustes há mais de 6 meses. O percentual de 22% foi determinado por significar a metade dos reajustes anuais que vinham sendo fixados nos meses anteriores à mudança da política salarial. Quanto aos trabalhadores com data-base em novembro e que, portanto, teriam direito ao reajuste anual, o artigo 16º esclarece que sobre o percentual de 22% deveria ser aplicado um novo reajuste referente ao INPC do semestre anterior ao mês de outubro.

(23) Lei nº 6708, de 30/10/79, artigo 15º, parágrafo 2º. O percentual de correção foi de 26,6%, referente ao INPC de abril a setembro de 1979.

data-base em novembro tiveram seus salários reajustados pelo índice anual, como também todos aqueles com data-base compreendida entre dezembro/78 e maio/79 obtiveram reajustes semestrais. (24)

Se adotamos a suposição de que 1/12 da massa salarial era reajustada a cada mês pela sistemática anterior de reajustes anuais, concluímos que o procedimento acima descrito significou uma elevação do total de salários, em novembro, cerca de 4 vezes superior ao que teria ocorrido se não houvesse a semestralidade. Isto é, 1/12 da massa salarial teve reajuste anual, enquanto que 6/12 teve reajuste semestral.

É evidente que este cálculo não passa de uma aproximação, pois não é verdade que as categorias profissionais tenham datas-bases distribuídas de maneira uniforme ao longo do ano, nem mesmo é real supor homogeneidade nas estruturas de salário das várias categorias. No entanto, a hipótese simplificadora que foi feita teve o sentido de demonstrar como a transição entre as políticas salariais exerceu, seguramente, um impacto sobre as folhas de salários da economia e pode ter em alguma medida contribuído para a aceleração inflacionária de 1979.

Os Reajustes acima do INPC e a Inflação

Quando apresentamos as fórmulas para a aplicação dos reajustes escalonados por faixas de salários mínimos (posteriormente denominados reajustes em cascata), verificamos que os empregados cujos salários fossem inferiores a 11,5 sa-

(24) Este ponto foi levantado e desenvolvido por Macedo, op.cit., 1986.

lários mínimos receberiam reajustes acima do INPC, enquanto que aqueles cujos salários fossem superiores a este valor receberiam reajustes abaixo do INPC. O que originou a crítica que os reajustes em cascata seriam inflacionários foi, justamente, o fato de uma parcela dos salários ser reajustada por percentuais superiores ao INPC, o que pressionaria os custos de produção e, conseqüentemente, os preços.

Sabemos, contudo, que o impacto dos reajustes escalonados sobre as folhas de salários das empresas depende da distribuição salarial em cada caso. Ou seja, quanto maior o número de empregados nas faixas inferiores de salário, maior será o reajuste total da folha. Por outro lado, quanto maior o emprego nas faixas mais altas, menor o impacto sobre a folha de salários. Isto nos remete aos trabalhos de José Márcio Camargo e Lívio de Carvalho^(25), que trataram dos efeitos dos reajustes escalonados sobre os custos salariais e sobre a inflação.

Em seu primeiro trabalho sobre o tema, Camargo defendeu que os reajustes escalonados, conforme a lei nº 6708 de out/79, não eram inflacionários. Esta conclusão se baseou na constatação empírica (utilizando-se dos dados da RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, 1976) de que a distribuição dos salários se deslocava para a direita à medida em que aumentava o tamanho das empresas. Por este motivo, as empresas menores teriam uma elevação em suas folhas de salário em um percentual acima do INPC, enquanto que o aumento nos

(25) Camargo, J.M. - "A Nova Política Salarial, Distribuição de Rendas e Inflação" - PPE, Rio de Janeiro, vol.10, nº3, dezembro, 1980; Idem - "A Nova Política Salarial, Distribuição de Rendas e Inflação: uma réplica" - PPE, Rio de Janeiro, vol.11, nº 3, dezembro, 1981; Carvalho, Lívio - "A Nova Política Salarial, Distribuição de Rendas e Inflação: um comentário" - PPE, Rio de Janeiro, vol.11, nº3, dezembro, 1981; Idem - op.cit. 1982.

custos salariais das empresas maiores ficaria abaixo do INPC. Considerando que o controle de preços, exercido na época pelo CIP - Conselho Interministerial de Preços, baseava-se nos custos unitários das empresas líderes de cada setor, concluiu que, a cada reajuste salarial deveria ocorrer um repasse aos preços a uma taxa menor que a taxa de inflação do período anterior. Deste modo os reajustes escalonados seriam, na realidade, anti-inflacionários.

Em um comentário crítico, Carvalho apresentou discordância desta análise. Embora tivesse se utilizado dos mesmos dados da RAIS, verificou, através de suas simulações, que mesmo as maiores empresas teriam uma elevação em suas folhas de salários acima do INPC, embora em proporção inferior à que teriam as empresas menores. (26)

Com as mudanças das faixas salariais e de seus respectivos coeficientes de reajuste, introduzidos pela lei 6886, de dez/80, os autores refizeram seus cálculos. Apesar de continuarem apresentando diferenças nos resultados, ambos os autores verificaram que o impacto dos reajustes escalonados sobre a folha de salários das empresas, independentemente do tamanho dos estabelecimentos, ficava abaixo do INPC. Ou seja, embora a maior parte dos assalariados se concentrasse nas faixas mais baixas de rendimento e, por consequência, tivesse reajustes superiores ao INPC, a redução dos salários mais altos teria efeitos mais que compensatórios sobre a massa salarial total. Neste sentido, a nova política salarial não seria

(26) Os resultados divergentes a que chega Carvalho se devem, aparentemente, à adoção de hipóteses simplificadoras na determinação dos salários médios das faixas de salário mínimo para proceder às simulações. Para um maior esclarecimento sobre as metodologias utilizadas pelos dois autores, consultar os trabalhos citados.

inflacionária.

Esta conclusão se fortalece ao considerarmos as altas taxas de rotatividade observadas na economia brasileira. Consistindo em um recurso muito utilizado pelos empregadores para rebaixar o salário da mão-de-obra, a rotatividade reforça o caráter anti-inflacionário da política salarial. Por outro lado, o poder de barganha dos altos assalariados pode ter efeitos contrários, na medida em que conquistem reajustes acima dos previstos em lei. De qualquer modo, segundo as análises de Camargo e Carvalho, os reajustes em cascata não seriam, em si, inflacionários.

A nosso ver, esta conclusão é correta apenas no curto prazo. A médio e longo prazos, sabemos que a aplicação sistemática dos reajustes escalonados conduziria todos os salários a um limite próximo de 11,5 salários mínimos. Considerando que a remuneração média mensal em qualquer atividade econômica estava abaixo deste valor, em 1979, concluímos que a tendência desta política salarial seria a de elevar o salário médio e a massa salarial como um todo. Podemos dizer, portanto, que este processo superaria os limites da simples distribuição pessoal da renda, implicando, deste modo, na necessidade de se alterar a sua distribuição funcional. (27)

Conhecidas a resistência dos empresários em aceitar a redução de suas margens de lucro e as facilidades de que normalmente dispõem para repassar os aumentos ocorridos em seus custos

(27) O crescimento continuado dos salários só não implicaria na redução da participação dos lucros na renda agregada, se a produtividade crescesse no ritmo exigido pela política salarial.

aos preços de seus produtos^(28), é de se supor que os reajustes em cascata levariam, no decorrer do tempo, ao crescimento das taxas de inflação.

Privilegiamos, na análise dos argumentos que apontavam para o caráter inflacionário da nova política salarial, sua pressão sobre os custos de produção. Cabe, no entanto, chamar a atenção para o potencial inflacionário desta política, exercido por pressões de demanda.

Vimos como, sob vários aspectos, a política salarial implicaria na elevação do salário médio e da massa salarial como um todo. A consequência esperada deste fenômeno seria o crescimento do consumo. Uma vez que os reajustes diferenciados provocavam uma redistribuição da renda em favor dos salários mais baixos, é razoável supor que este fato exerceria uma pressão de demanda sobre bens de consumo não duráveis e alimentos. Como a oferta destes bens é inelástica, no curto prazo, o efeito resultante deste aumento de consumo poderia ser um aumento nos preços.

Embora o aquecimento da demanda tenha sido considerado um fator impulsionador da inflação, os principais argumentos que foram lançados para caracterizar a nova política salarial como inflacionária ressaltavam as pressões exercidas

(28) Nem a lei salarial de 1979, nem a de 1980, impediam que os reajustes salariais fossem repassados aos preços. Como foi bem observado por Macedo (op.cit.,1986), o próprio governo, através da resolução do CIP nº 130, de 12/11/79, estabeleceu as normas para o encaminhamento dos pedidos de repassa, inclusive dos reajustes que tiveram de ser concedidos na transição da antiga para a nova política salarial.

pelo lado dos custos de produção. Seguindo esta linha de raciocínio, poderíamos dizer, então, que qualquer elevação de custo que implique numa redução das margens de lucro da economia é inflacionária. A elevação das taxas de juros e de câmbio, o aumento dos preços das matérias primas, enfim, qualquer coisa que implique em elevação dos custos pode incentivar um processo inflacionário, desde que os empresários atuem no sentido de proteger seus lucros.

Neste contexto, qualquer política salarial que vise o aumento dos salários reais será, de fato, inflacionária. E acabará se revelando inócua, a não ser que uma política econômica mais ampla crie mecanismos de controle dos demais preços básicos e das margens de lucro das empresas.

As principais inovações da política salarial do período 79/82 foram a semestralidade e os reajustes escalonados por faixas de salários mínimos. Estas tinham o intuito de arrefecer a onda de insatisfação popular que culminou nas mobilizações de 1978 e 1979, recuperando o salário real médio e reduzindo as disparidades de renda.

A redução do número de greves ocorridas em 1980, com relação a 1979, (29) demonstra que o governo conseguiu, pelo menos, amainar o descontentamento dos trabalhadores com a política salarial, muito embora a aceleração inflacionária do pós-79 tenha anulado os efeitos da semestralidade.

(29) Segundo os arquivos do DIEESE, o número de greves caiu de 430, em 1979, para 190, em 1980.

Interessantes, no momento, averiguar se o objetivo de redistribuir os salários através dos reajustes escalonados foi efetivamente alcançado. Este é o trabalho que realizamos no capítulo III.

CAPÍTULO III

IMPACTOS DA POLÍTICA SALARIAL SOBRE A DISTRIBUIÇÃO DOS SALÁRIOS
NO PERÍODO 1980-82

Nosso objetivo neste capítulo é avaliar os efeitos redistributivos da política do período 80-82.

Sabemos que este início de década foi marcado pela recessão, caracterizada pela queda dos níveis de atividade econômica e de emprego. Trata-se, portanto, de um período em que a atividade econômica sofreu abruptas alterações, que seguramente exerceram influência sobre as estruturas de emprego e salários. Reside aí a dificuldade em se avaliar precisamente o impacto da política salarial sobre estas estruturas. Isolar seus efeitos daqueles provocados por modificações no nível de emprego e na taxa de rotatividade, por exemplo, próprias de uma fase de desaceleração econômica, é impossível de ser feito com rigor absoluto. (1) Apesar disso, acreditamos ter conseguido

(1) Uma tentativa neste sentido foi realizada por Maria Helena Zockun em "Fontes de Variação da Massa Salarial: um exercício para o período 80-82", in Chahad, J.P. (organizador) - O Mercado de Trabalho no Brasil: aspectos teóricos e evidências empíricas, IPE-USP, 1986.

A partir da constatação que a massa salarial no setor formal urbano brasileiro (com exceção da administração pública direta e autárquica) cresceu 12,3% no período 80-82, segundo a RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, a autora desenvolve um modelo econométrico que busca decompor os efeitos dos fatores que explicam este crescimento, dentre eles a atuação da política salarial e as variações no nível de emprego. De acordo com este modelo, "cada uma das fontes de variação real da massa salarial reflete o efeito isolado do fenômeno, ceteris paribus" (p.28). Considerando que esta premissa despreza a interação que os diversos fatores possuem (e é justamente esta interação que dificulta o trabalho de avaliar o impacto efetivo da política salarial), preferimos adotar procedimento distinto, sem recorrermos a modelos rígidos.

captar, em grande parte dos casos analisados, em que sentido (positivo ou negativo) estes fatores interagiram sobre a distribuição salarial. E em que medida a política salarial exerceu o papel a que se propunha de diminuir as disparidades de renda pela redução da abertura do leque de salários.

Consideramos como objeto de análise a categoria sindical metalúrgica do estado de São Paulo, que se compõe de trabalhadores das indústrias metalúrgicas, mecânicas, de material elétrico e de comunicação e de material de transportes. (2) Os dados básicos com que trabalhamos foram retirados da RAIS - Relação Anual de Informações Sociais e constituem-se em informações sobre salário médio anual (medido em termos de salário mínimo médio anual), taxas de rotatividade e emprego. Todos estes dados foram organizados por indústria (a 2 dígitos), tamanho de estabelecimento (micro, pequeno, médio e grande) e níveis de qualificação (trabalhadores braçais, semi-qualificados, qualificados, técnicos, de nível superior e gerentes). (3)

(2) A escolha destes quatro ramos industriais se justifica, basicamente, por duas razões. Por eles responderem juntos por quase a metade do emprego total gerado na indústria de transformação paulista, em 1980, o que representa uma amostra bastante significativa do ponto de vista numérico; e também por agregarem uma categoria sindical que possui uma certa homogeneidade quanto à data de reajustamento salarial, condição indispensável para a aplicação da metodologia de trabalho adotada, a qual será explicada adiante.

(3) Para obtermos estas informações sob esta organização foi necessário solicitar um processamento especial da RAIS. Considerando que isto consumiria um tempo enorme de computação para satisfazer exclusivamente uma demanda específica, nos foi concedida apenas uma amostra de 2,5% da população objeto. Testes realizados por técnicos do Ministério do Trabalho para avaliar as magnitudes de possíveis variâncias, que poderiam ser encontradas em estudos envolvendo este tipo de amostragem, revelaram que todos os intervalos de confiança de aproximadamente 95% continham o verdadeiro parâmetro da população, a não ser em casos de eventos raros. Quanto à nossa amostra, especificamente, detectamos algumas imprecisões nas informações sobre o pessoal de nível técnico, superior e de gerência nas empresas de tamanho de estabelecimento micro. Além destas, outras foram observadas nestes dois últimos níveis de qualificação na indústria de Material de Transportes com empresas de tamanho pequeno. Para não comprometer nossa análise, optamos por excluir estas informações do trabalho. Sugerimos a consulta ao Anexo II, onde se encontram algumas explicações metodológicas sobre a RAIS que julgamos importantes para a compreensão das informações utilizadas neste trabalho.

O ponto de partida para o desenvolvimento da análise é o ano de 1980. (4) A partir dos dados deste ano, referentes ao salário médio dos empregados, segundo cada nível de qualificação; simulamos as estruturas de salários para 1981 e 1982. Esta simulação foi feita a partir da aplicação dos reajustes diferenciados (segundo os INPCs observados e os índices de produtividade estabelecidos nos meses de negociação) sobre a estrutura de salários médios de 1980. A diferença entre os resultados obtidos e os dados efetivos referentes aos anos de 1981 e 1982 é o que queremos explicar. Para tanto, consideramos o comportamento do emprego e da rotatividade nestes anos. Buscamos com isto entender como estes fatores influenciaram a evolução dos salários e até que ponto inibiram os efeitos redistributivos da política salarial.

Este capítulo está dividido em três partes:

- na primeira, apresentamos a estrutura salarial de 1980, apontando para as diferenças de salários entre os níveis de qualificação, por indústria e por tamanho de estabelecimento;

- na segunda, descrevemos detalhadamente a metodologia utilizada para a realização das projeções salariais e apresentamos as estruturas de salários médios simuladas para os anos de 1981 e 1982 em comparação com as efetivamente verificadas, apontando para as diferenças observadas entre elas;

- na terceira e última parte, tentamos explicar essas diferenças, considerando os efeitos que outros fatores possam ter exercido sobre a distribuição salarial dos trabalha-

(4) Não nos foi possível obter o processamento das informações para o ano de 1979, fato que nos impediu de captar o impacto inicial que a alteração na política salarial teve sobre a distribuição dos salários.

dores da categoria sindical metalúrgica paulista.

Verificaremos que a evolução da estrutura de salários não correspondeu ao que se esperava da aplicação da política salarial, na medida em que sofreu influências das alterações no nível de emprego (que modificou a distribuição do emprego por faixas de salários mínimos), da rotatividade (que inibiu o crescimento dos salários) e da concessão de reajustes acima dos índices previstos pela lei. Veremos ainda que a diminuição das disparidades salariais ocorrida no período se deveu, em grande parte, ao impacto que as alterações no nível de emprego em 1981 e 1982 tiveram sobre as remunerações médias dos trabalhadores que seriam favorecidos pela política salarial.

III.1. A Estrutura Salarial de 1980

As remunerações médias^(5) dos metalúrgicos não apresentavam, em 1980, grande diferenciação entre os quatro ramos industriais que compõem esta categoria sindical. As diferenças salariais mais marcantes foram aquelas encontradas dentro de cada ramo, segundo o tamanho do estabelecimento.

Analisando as remunerações médias dos empregados de cada nível de qualificação segundo os vários estratos de tamanho, notamos que aquelas se elevam quando cresce o tamanho do estabelecimento. Esta é uma característica que está presente nos ramos industriais analisados e que é decorrente do processo de desenvolvimento industrial, que se manifesta através do crescimento do tamanho das empresas e do grau de monopólio na economia. Um dos traços que se destaca neste processo é a elevação da produtividade (produto por trabalhador) em ritmo mais acelerado nas grandes empresas, favorecendo o maior crescimento dos salários.^(6)

(5) As informações da RAIS sobre emprego e salário referem-se aos empregados em 31 de dezembro de cada ano. Assim, a remuneração média corresponde à relação entre a totalidade dos salários (inclusive o 13º) percebidos durante o ano pelos trabalhadores que se encontravam empregados em 31/12 e o número de meses trabalhados. Para ser expressa em unidades de salário mínimo, a remuneração média foi dividida pelo salário mínimo médio do ano que, conforme a RAIS, é a média dos maiores salários mínimos do país ponderada pelo número de meses que cada salário vigorou (inclusive o 13º).

(6) A elevação diferenciada da produtividade entre empresas de vários tamanhos é apontada apenas como um dos fatores que explicam as disparidades salariais. A tendência à internalização dos mercados de trabalho nas grandes empresas e à igualação dos salários dos trabalhadores de níveis inferiores de qualificação, dentre outros fatores, também devem ser consideradas numa análise que pretenda explicar as diferenças de salário entre empresas de distintos tamanhos. Para o desenvolvimento deste tema, sugerimos a consulta a Souza, Paulo Renato C - "As Desigualdades de Salários no Mercado de Trabalho Urbano do Brasil", Emprego, Salários e Pobreza, Hucitec-Funcamp, S.Paulo, 1980.

TABELA III.1

REMUNERAÇÕES MÉDIAS DA CATEGORIA SINDICAL METALÚRGICA POR RAMO INDUSTRIAL, TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO
SÃO PAULO - 1980

(em salários mínimos)*

	Micro	Pequeno	Médio	Grande
Ind. Metalúrgica				
Braçal	1,65	1,83	2,20	2,71
Semi-qualificado	1,93	2,46	2,90	3,99
Qualificado	2,26	3,93	5,55	6,65
Técnico		5,19	6,20	8,77
Nível Superior		10,42	15,70	17,34
Gerente		12,21	27,45	30,41
Ind. Mecânica				
Braçal	1,89	1,97	2,03	2,44
Semi-qualificado	2,64	2,75	3,44	3,48
Qualificado	3,62	4,32	5,21	5,72
Técnico		7,24	8,33	8,36
Nível Superior		10,46	14,32	14,13
Gerente		17,95	24,81	31,82
Ind. de Mat. Elétrico e de Comunicação				
Braçal	1,61	1,80	2,05	2,79
Semi-qualificado	1,86	2,47	2,49	3,38
Qualificado	2,59	2,65	3,61	4,56
Técnico		7,70	8,16	8,80
Nível Superior		15,17	19,98	15,30
Gerente		21,83	29,12	28,73
Ind. de Mat. de Transportes				
Braçal	1,69	1,98	2,26	2,70
Semi-qualificado	1,92	2,31	2,55	4,11
Qualificado	2,07	3,22	5,09	6,92
Técnico		6,60	9,28	7,54
Nível Superior			14,22	14,41
Gerente			19,30	35,37

* salário mínimo médio de 1980 = Cr\$ 4.499,00

FONTE: RAIS

TABELA III.2

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR CLASSES DE SALÁRIO MÍNIMO SEGUNDO O
RAMO INDUSTRIAL E O TAMANHO DO ESTABELECIMENTO

SÃO PAULO - 1980

	Até 3	3 a 7	7 a 10	10 a 15	15 a 20	Mais de 20	Total
Ind. Metalúrgica							
Micro	86,3	12,7	0,7	0,3			100,0
Pequeno	70,3	24,1	3,5	1,0	0,5	0,6	100,0
Médio	60,6	30,1	4,2	2,7	0,9	1,5	100,0
Grande	35,5	44,4	10,3	5,2	2,4	2,2	100,0
Ind. Mecânica							
Micro	61,5	33,6	3,3		1,6		100,0
Pequeno	49,3	39,1	6,9	2,7	1,2	0,8	100,0
Médio	39,5	42,6	8,7	5,0	1,8	2,4	100,0
Grande	37,6	42,7	9,9	5,5	2,2	2,1	100,0
Ind. de Mat. Elé- trico e de Comu- nicação							
Micro	81,7	14,3	2,0	2,0			100,0
Pequeno	73,3	17,5	3,6	2,4	1,4	1,8	100,0
Médio	62,2	23,2	6,6	3,4	1,5	3,1	100,0
Grande	48,1	33,0	8,0	5,8	2,3	2,8	100,0
Ind. de Mat. de Transportes							
Micro	82,4	17,6					100,0
Pequeno	76,3	19,1	3,2	1,1	0,3		100,0
Médio	61,0	27,8	5,8	2,7	1,4	1,3	100,0
Grande	25,2	52,5	11,5	6,4	2,3	2,1	100,0

* Esta distribuição corresponde apenas ao emprego dos trabalhadores dos níveis de qualificação analisados. Como foi observado na nota (3) da pág. 78, nos estabelecimentos de tamanho micro só foram considerados os empregados diretamente ligados à produção e nos estabelecimentos pequenos da Ind. de Mat. de Transportes foi excluído o pessoal de nível superior e gerência.

FONTE: RAIS

A tabela III.1 apresenta as remunerações médias de 1980 da categoria sindical metalúrgica do estado de São Paulo, em unidades de salário mínimo, por ramo industrial, tamanho de estabelecimento e nível de qualificação. Verifica-se que é na Indústria Mecânica onde essas disparidades salariais entre tamanhos de estabelecimentos são menos gritantes, embora evidentes dentro de cada nível de qualificação analisado.

No caso dos trabalhadores braçais, a maior diferenciação de salários encontrada entre micro e grandes estabelecimentos de um mesmo ramo foi na Indústria de Material Elétrico e de Comunicação. Mas é na Indústria de Material de Transporte onde se verificaram as maiores disparidades salariais entre os semi-qualificados e entre os qualificados, trabalhadores esses que respondem por quase a totalidade dos empregos ligados diretamente à produção. Já no caso do pessoal administrativo, de nível técnico, superior e de gerência, as maiores variações de remuneração encontradas entre pequenos e grandes estabelecimentos foi na Indústria Metalúrgica.

O padrão mais alto de remunerações nas empresas maiores se reflete na distribuição do emprego por classes de salário mínimo. Pela tabela III.2, pode-se verificar que quanto maior o tamanho do estabelecimento, menor a percentagem de trabalhadores nas faixas salariais mais baixas. No entanto, em princípio, esta evidência não deveria ser atribuída exclusivamente às diferenças de salário observadas, uma vez que também poderia estar refletindo composições distintas da força de trabalho entre os vários tamanhos de estabelecimento. Ou seja, o menor percentual de empregados nas faixas salariais mais baixas nos estabelecimentos de maior porte poderia também estar sendo explicado por uma menor participação dos trabalhadores

não e semi-qualificados nestes estabelecimentos.

Consultando as tabelas de emprego por faixas de salário mínimo, segundo os níveis de qualificação (contidas no Anexo III), verificamos, contudo, que somente na Ind. Metalúrgica ocorre uma redução da participação dos empregados menos qualificados no emprego total (7) à medida em que aumenta o tamanho do estabelecimento. Concluimos, daí, que a distribuição salarial da categoria metalúrgica, segundo o tamanho de estabelecimento, reflete mais intensamente o padrão salarial adotado pelas empresas que a composição do seu pessoal entre menos e mais qualificados.

Para fechar o quadro salarial de 1980, resta ressaltar que quanto maior o tamanho do estabelecimento, maior a abertura do leque de remunerações entre os níveis de qualificação. Ou seja, nota-se que nos estabelecimentos maiores há uma maior dispersão salarial entre os trabalhadores braçais e os gerentes que nos estabelecimentos menores.

Uma das explicações possíveis para este fenômeno também está relacionada com os diferentes níveis de produtividade existentes entre estabelecimentos industriais de vários

(7) Chamamos emprego total o número total de empregados em 31 de dezembro classificados como braçais, semi-qualificados, qualificados, técnicos, nível superior e gerentes, o que representa, na realidade, em torno de 76% de todos os empregados da categoria metalúrgica em 1980. Os demais trabalhadores classificados como pessoal de escritório, vendas, serviços e os diretores não foram considerados em nosso trabalho. O principal motivo para a sua exclusão foi que, em grande parte dessas ocupações, as respectivas remunerações médias não correspondiam apenas à parcela salarial sobre a qual incidia a lei de reajustes, englobando comissões, benefícios extras, etc. Relembramos que, no caso das empresas de tamanho de estabelecimento micro, só foi considerado o emprego daqueles trabalhadores vinculados diretamente à produção (braçais, semi-qualificados e qualificados) e nos estabelecimentos pequenos da Ind. de Mat. de Transportes foram apenas considerados, além destes, os empregados de nível técnico. Deste modo, nestes casos, a participação dos trabalhadores braçais e semiqualificados no emprego total encontra-se superestimada.

tamanhos a que já nos referimos. A reduzida capacidade das empresas de menor produtividade em pagar maiores salários limita a remuneração média da mão-de-obra menos qualificada. Embora as grandes empresas possam pagar salários superiores, estas se adaptam ao mercado, oferecendo salários um pouco mais elevados apenas, como garantia de uma oferta de trabalho elástica. Esta tendência em nivelar por baixo os salários da mão-de-obra menos qualificada acaba sancionando os mercados de trabalho internos às empresas maiores e, ao mesmo tempo, estabelecendo disparidades salariais mais agudas entre os trabalhadores de distintos níveis de qualificação, que se reflete na abertura do leque de remunerações nessas empresas.

Outra explicação refere-se a características específicas da realidade brasileira, que permitiram e reforçaram a dispersão das remunerações no período pós-64: a política de contenção salarial introduzida em 1964 e a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) em 1967 que, conjuntamente provocaram o achatamento da base salarial e ao mesmo tempo intensificaram um esquema distributivo em favor das classes assalariadas médias, em perfeita sintonia com o padrão de acumulação em curso. São "caracteres adquiridos" neste período que sozinhos não explicam a dispersão salarial entre empresas de vários tamanhos ou entre ramos industriais, mas fornecem a base sobre a qual se desenvolveu o processo de concentração de renda durante as décadas de 60 e 70 e que culminou na radical alteração da política salarial em 1979.

Veremos a seguir quais as transformações na estrutura salarial dos metalúrgicos de São Paulo que eram esperadas pela aplicação da nova política salarial e quais as alterações que realmente se efetivaram.

III.2. As Estruturas Salariais Projetadas vis-à-vis as Efetivas

No capítulo II, apresentamos as fórmulas matemáticas para aplicação dos reajustes semestrais escalonados por faixas de salários mínimos. Utilizando-nos destas fórmulas, dos INPCs semestrais correspondentes ao período de reajustamento salarial da categoria sindical metalúrgica e dos índices de produtividade estabelecidos na época de sua data-base, simulamos, a partir das remunerações médias de 1980, a estrutura salarial dos metalúrgicos, por nível de qualificação, ramo industrial e tamanho de estabelecimento para o biênio 1981-82.

Antes, porém, de apresentarmos o resultado dessas simulações e confrontá-lo com a evolução efetiva das estruturas salariais, é oportuno explicitarmos a metodologia utilizada.

Metodologia

Esta metodologia foi definida para projetar as estruturas de remunerações médias dos metalúrgicos para 1981 e 1982. A comparação das estruturas simuladas com as efetivas destes anos permitirá que se verifique a eficácia da política salarial.

Tomamos como base para as projeções as remunerações médias de 1980, segundo a RAIS. O ideal seria que tivéssemos os salários médios dos trabalhadores de cada nível de qualificação no mês anterior ao reajuste, pois assim aplicaríamos a lei salarial sobre eles, projetaríamos os salários médios mês a mês e, finalmente, calcularíamos as remunerações médias de 1981 e 1982. A questão é que a RAIS não fornece estas informações mês a mês, embora delas se utilize para o cálculo da remuneração média mensal, que é o dado efetivamente divulgado e o úni-

co com que contamos para realizar as projeções. Diante deste problema, testamos a alternativa de fazer as simulações a partir da estrutura de remunerações médias de 1980. E verificamos que, no caso da categoria metalúrgica, a remuneração média não diferia tanto do salário que estaria em vigor por ocasião do reajuste a ponto de comprometer a validade das projeções. Vejamos um exemplo.

Suponhamos que um trabalhador metalúrgico semi-qualificado do interior paulista recebesse, em janeiro de 1980, Cr\$ 5.865,60, ou seja, o equivalente a 2 salários mínimos. (8) E que em abril o seu salário tenha sido alterado para Cr\$ 9.030,80 e em outubro para Cr\$ 12.448,10. (9) A sua remuneração média seria, conforme definição da RAIS (rever nota de rodapé (5) neste capítulo), Cr\$ 10.131,20, isto é, 12,2% superior ao salário de setembro, sobre o qual incidiria o índice de reajuste em outubro. Esta diferença deve-se, principalmente, ao fato do 13º salário ser incluído no cálculo da remuneração média, superestimando seu valor. Para excluí-lo, dividimos a remuneração média (Cr\$ 10.131,20) pelo salário mínimo médio de 1980 (Cr\$ 4.499,00), que também leva em conta o 13º. Após esse cálculo, RM assumiu o valor de 2,25 salários mínimos médios. Dividindo o salário de setembro (Cr\$ 9.030,80) pelo salário mínimo vigente neste mês (Cr\$ 4.149,60), vimos que este traba-

(8) De janeiro a abril de 1980, o valor do salário mínimo era Cr\$ 2.932,80; de maio a outubro, Cr\$ 4.149,60; e em novembro e dezembro, Cr\$ 5.788,80. Incluindo o 13º, o salário mínimo médio de 1980 foi, portanto, Cr\$ 4.499,00, segundo a RAIS

$$\frac{4SM_1 + 6SM_2 + 3SM_3}{12}$$

(9) Considerando que a data-base dos metalúrgicos do interior de São Paulo é abril e que os reajustes são semestrais, seus salários são alterados em abril e outubro. Os valores apresentados foram calculados a partir da aplicação da lei salarial (fórmula 1, cap. II), tendo em conta que o INPC semestral para reajustes salariais ocorridos em abril/80 foi 39,9% e em outubro/80, 34,4%. Ao salário de abril, acresceu-se ainda 7%, a título de elevação da produtividade, conforme acordo firmado na época.

lhador recebia 2,18 salários mínimos, ou seja, um valor bem próximo da remuneração média do ano. Esta revelou-se, portanto, apenas 3,2% superior ao salário que deveria ser tomado como base de nossas projeções demonstrando, a nosso ver, a validade de substituirmos essa informação que, no caso concreto do nosso trabalho, é desconhecida, pela remuneração média divulgada pela RAIS.

Outro problema metodológico com que nos deparamos foi o fato da categoria sindical metalúrgica possuir 2 data-bases, conforme a localização das empresas. A data-base dos metalúrgicos do interior do estado de São Paulo é abril e a dos metalúrgicos da região metropolitana (São Paulo, Osasco e Guarulhos) é novembro. Por conseguinte, os reajustes de salários dos primeiros ocorrem em abril e outubro, enquanto que os outros recebem reajustes em maio e novembro. Neste caso, o ideal seria que fizéssemos as projeções por região, conforme as empresas estivessem localizadas no interior ou na região metropolitana. No entanto, a divisão que a RAIS adota para distinguir as regiões de São Paulo não é a mesma considerada pelos sindicatos, (10) o que nos impossibilitou de seguir este procedimento. Adotamos, então, a hipótese que a data-base de toda a categoria metalúrgica é abril; que os reajustes de todos os metalúrgicos são, portanto, em abril e outubro, conforme os INPCs semestrais referentes a estes meses; e que o percentual correspondente à elevação da produtividade adicionado aos salários foi aquele negociado pelos trabalhadores metalúrgicos do interior. Considerando que os reajustes salariais possuem uma defasagem de apenas um mês entre uma região e outra e que

(10) Além de São Paulo, Osasco e Guarulhos, mais 34 municípios do estado de São Paulo são considerados pela RAIS como pertencentes à região metropolitana.

os índices de produtividade negociados são bastante semelhantes, acreditamos que a hipótese simplificadora adotada está suficientemente próxima da realidade do conjunto dos metalúrgicos para garantir a fidelidade das projeções. (11)

Após definirmos que o salário tomado como base para as projeções das estruturas de salários seria a remuneração média de 1980 e que os índices de reajuste e de produtividade aplicados seriam aqueles estabelecidos nos acordos dos metalúrgicos do interior de São Paulo, fizemos as projeções das estruturas de remunerações médias para 1981 e 1982, por ramo industrial, tamanho de estabelecimento e nível de qualificação.

Tendo como base as remunerações médias apresentadas na tabela III.1, aplicamos os índices de reajustes definidos nas fórmulas desenvolvidas no capítulo II e, sobre os valores resultantes, os índices de produtividade acordados. Para realizar estes cálculos, elaboramos um programa que se encontra no Anexo IV. Este se resume em aplicar a fórmula de reajustes conforme à faixa salarial que a remuneração média pertença, dadas as informações sobre o INPC, a taxa de produtividade e os valores assumidos pelo salário mínimo durante o período a que se referem os reajustes.

(11) Reajustes salariais dos metalúrgicos do estado de São Paulo:

Interior - out/80 - INPC = 34,4%

abr/81 - INPC = 47,1% - produt.: até 3 sal.mín. = 8,0%
3 a 10 sal.mín. = 6,1%
acima de 10 sal.mín. = 3,0%

out/81 - INPC = 40,4%

abr/82* - INPC = 39,3% - produt.: até 3 sal.mín. = 5,0%
3 a 10 sal.mín. = 2,8%

Região Metropolitana

- nov/80 - INPC = 35,9% - produt.: até 3 sal.mín. = 8%
3 a 10 sal.mín. = 6%
acima de 10 sal.mín. = 3%

mai/81 - INPC = 46,2%

nov/81 - INPC = 40,9% - produt.: até 3 sal.mín. = 5%
3 a 5 sal.mín. = 3%
5 a 10 sal.mín. = 2%

mai/82 - INPC = 39,1%

* Em abril/82, consta que o sindicato de S. Bernardo do Campo conquistou um índice de produtividade superior ao dos demais sindicatos do interior (5,5% até 10 sal.mín.).

O programa é utilizado em duas etapas (1ª e 2ª reajustes semestrais) e são os seguintes seus principais passos:

- verifica a que faixa pertence a remuneração média (em salário mínimo médio);
- multiplica RM pelo salário mínimo vigente em setembro (mês anterior ao reajuste) para reconstituir o valor nominal do salário;
- aplica a fórmula de reajuste correspondente à faixa salarial^(12), dado o INPC utilizado para a correção dos salários em outubro;
- e divide o salário nominal reajustado pelo salário mínimo vigente em março (mês anterior ao reajuste) para novamente expressá-lo em termos de salário mínimo.

Para chegar à remuneração média do ano seguinte, o programa é novamente utilizado, incluindo-se o índice de produtividade e alterando-se as informações que variam a cada reajuste. O programa segue praticamente os mesmos passos:

(12) Vimos no capítulo II que a lei salarial nº 6708 de 30/10/79 foi substituída pela lei nº 6886 de 10/12/80, quando foram reformuladas as faixas salariais e estabelecidos novos coeficientes de reajuste. Por isto, as fórmulas utilizadas no programa respeitam a lei em vigor no mês do reajustamento.

As fórmulas utilizadas foram as seguintes:

- no reajuste ocorrido em out./80:
 - até 3 sal. mín. - fórmula (1)
 - de 3 a 10 sal.mín. - fórmula (2')
 - acima de 10 sal.mín.- fórmula (3')
- nos reajustes subsequentes:
 - até 3 sal.mín. - fórmula (1)
 - de 3 a 10 sal.mín. - fórmula (2')
 - de 10 a 15 sal.mín. - fórmula (3')
 - de 15 a 20 sal.mín. - fórmula (4')
 - acima de 20 sal.mín. - fórmula (5)

- verifica a que faixa pertence o salário calculado na 1ª etapa correspondente ao 1º reajuste;
- multiplica este valor pelo salário mínimo vigente em março do ano seguinte (mês anterior ao reajuste) para reconstituir o valor nominal do salário;
- aplica a fórmula de reajuste correspondente à faixa salarial a que pertence, dado o INPC utilizado para a correção dos salários em abril;
- multiplica o salário nominal reajustado pelo índice de produtividade acordado nas negociações da categoria metalúrgica em abril;
- e divide o resultado pelo salário mínimo vigente no período de maio a outubro para novamente expressá-lo em termos de salário mínimo.

O resultado obtido é, na verdade, o salário vigente no período de abril a setembro do ano seguinte que, como demonstramos anteriormente, pode ser considerado como a remuneração média do ano. Este valor projetado é o que comparamos ao divulgado pela RAIS para avaliar a eficácia da lei salarial. Evidentemente, as projeções são realizadas supondo-se a aplicação da lei sobre os salários de todos os trabalhadores empregados, a rotatividade da mão-de-obra nula e o emprego constante. E será, justamente, através da negação destas suposições que encontraremos a explicação das disparidades constatadas entre as remunerações médias projetadas e as efetivas.

Passemos, então, à comparação entre as estruturas salariais projetadas e as efetivas.

Comparação entre as Remunerações Médias Projetadas para o Biênio 1981-82 e as Remunerações Médias Efetivas

Com o objetivo de avaliarmos as prováveis alterações que deveriam ocorrer na estrutura salarial dos trabalhadores metalúrgicos do estado de São Paulo, pela aplicação da "nova política salarial", no período de 1980 a 1982, realizamos as primeiras projeções diretamente para este último ano. Para tanto, o primeiro passo foi o de projetar a estrutura para 1981 e, com estes dados, chegar às remunerações médias simuladas para 1982.

O resultado a que chegamos para o conjunto da categoria metalúrgica encontra-se na tabela III.3. Chama a atenção o potencial acentuadamente redistributivo desta política salarial. Na coluna das remunerações médias projetadas para 1982 verifica-se que, na hipótese da não interferência de nenhum outro fator, a aplicação da política salarial estreitaria o leque de salários. Em apenas dois anos, os salários médios mais baixos cresceriam até 19,2% (trabalhadores braçais) enquanto que os salários médios mais elevados sofreriam uma redução de até 26,8% (gerentes), em unidades de salário mínimo.

Não há dúvida que, se estas projeções tivessem se efetivado sem a interferência de qualquer outro fator, teria se processado uma rápida e intensa redistribuição dos salários dos trabalhadores melhor remunerados para os pior remunerados, o que se traduziria em um ganho real para estes últimos. (13)

(13) Para se ter uma idéia mais precisa dos ganhos reais a que a política salarial conduziria, deve-se considerar ainda que o próprio salário mínimo teve crescimento real de 6,9% de 1980 para 1982, segundo o DIEESE.

TABELA III.3

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS E PROJETADAS DE 1980 PARA 1982 DO CONJUNTO DA CATEGORIA SINDICAL METALÚRGICA, POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO - SÃO PAULO

	RME - 1980		RMP - 1982		RME - 1982	
	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice
Braçal	2,40	100,0	2,86	119,2	2,69	112,1
Semi-qualificado	3,29	100,0	3,75	114,0	3,75	114,0
Qualificado	5,33	100,0	5,92	111,1	5,89	110,5
Técnico	8,07	100,0	8,87	109,9	8,74	108,3
Nível Superior	15,27	100,0	14,12	92,5	14,96	98,0
Gerente	26,98	100,0	19,76	73,2	25,14	93,2

* Salário mínimo médio de 1980 = Cr\$ 4.499,00

Salário mínimo médio de 1982 = Cr\$ 18.172,00

FONTE: RAIS

No entanto, a comparação das projeções com a evolução efetiva das remunerações médias dos metalúrgicos no período 1980-82, apresentada na mesma tabela III.3, revela que, com exceção dos empregados semi-qualificados, as alterações esperadas na estrutura salarial de 1980 não se cumpriram. Nem os salários mais baixos cresceram como era devido nem os salários mais altos decresceram o quanto se previa. Em suma, a política salarial foi insuficiente para assegurar a redistribuição dos salários na magnitude e ritmo previstos.

A existência de rotatividade entre os trabalhadores, a queda do nível de emprego e a aplicação de reajustes superiores aos estipulados pela lei salarial, no caso de empregados com posição de destaque na escala hierárquica (principalmente entre o pessoal de nível superior e gerência) são

três fatores que explicam as diferenças observadas entre os resultados das projeções e os dados efetivos e que fundamentam nossa argumentação desenvolvida mais à frente. Sabemos, contudo, que o comportamento da economia não foi uniforme no período de vigência da política salarial e que, portanto, estes fatores não devem ter tido a mesma influência sobre a estrutura dos salários nos anos de 1981 e 1982. Caberia, então, analisar a evolução das remunerações médias em cada ano.

No que concerne às projeções, o que fizemos foi realizá-las separadamente para os dois anos. A partir das remunerações médias de 1980, projetamos as estruturas salariais para 1981 e, tendo como base as remunerações médias efetivas de 1981, refizemos os cálculos para 1982. O que distingue este procedimento do anteriormente adotado, quando simulamos as estruturas de salário para 1982, é o fato de termos utilizado, como base para aquelas projeções as remunerações médias projetadas para 1981. Ou seja, antes não levamos em conta a evidência de que, já em 1981, as projeções não se comprovaram. Em vista disto, desta vez consideramos cada um dos anos como dois períodos distintos e realizamos as projeções e a comparação dos resultados com os dados efetivos de 1981 e 1982 de maneira independente. (14)

A tabela III.4 compara as projeções para 1981 com as observações efetivas deste ano. A partir destas, a tabela III.5 apresenta as projeções para o ano seguinte, comparando-as com os dados efetivos de 1982. Nota-se que o comportamento das remunerações médias foi distinto em cada ano. Embora em nenhum dos anos as projeções tenham se verificado integralmen-

(14) Cabe esclarecer que as projeções apresentadas para o conjunto da categoria metalúrgica são resultantes das projeções realizadas a partir das remunerações médias desagregadas por ramo industrial e tamanho de estabelecimento ponderadas pela participação de cada observação no total do emprego.

te, é notório que a redistribuição salarial ocorrida no período se deu, basicamente, em 1982.

No ano de 1981, o crescimento das remunerações da base e do pico da pirâmide salarial (braçais e gerentes) foi praticamente o mesmo. As remunerações médias dos trabalhadores braçais cresceram bem menos do que se previa e as dos gerentes tiveram igual crescimento, ao invés de reduzirem-se. Não houve, portanto, o estreitamento esperado do leque salarial.

TABELA III.4

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS E PROJETADAS DE 1980 PARA 1981
DO CONJUNTO DA CATEGORIA SINDICAL METALÚRGICA, POR NÍVEL DE
QUALIFICAÇÃO - SÃO PAULO

	RME - 1980		RMP - 1981		RME - 1981	
	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice
Braçal	2,40	100,0	2,66	110,8	2,51	104,6
Semi-qualificado	3,29	100,0	3,57	108,5	3,48	105,8
Qualificado	5,33	100,0	5,65	106,0	5,66	106,2
Técnico	8,07	100,0	8,47	105,0	8,17	101,2
Nível Superior	15,27	100,0	14,79	96,9	14,42	94,4
Gerente	26,98	100,0	23,12	85,7	28,24	104,7

* Salário mínimo médio de 1980 = Cr\$ 4.499,00

Salário mínimo médio de 1981 = Cr\$ 9.144,00

FONTE: RAIS

TABELA III.5

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS E PROJETADAS DE 1981 PARA 1982 DO
CONJUNTO DA CATEGORIA SINDICAL METALÚRGICA, POR NÍVEL DE QUALI-
FICAÇÃO - SÃO PAULO

	RME - 1981		RMP - 1982		RME - 1982	
	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice
Braçal	2,51	100,0	2,78	110,8	2,69	107,2
Semi-qualificado	3,48	100,0	3,76	108,0	3,75	107,8
Qualificado	5,66	100,0	5,98	105,7	5,89	104,1
Técnico	8,17	100,0	8,54	104,5	8,74	107,0
Nível Superior	14,42	100,0	14,01	97,2	14,96	103,7
Gerente	28,24	100,0	22,46	79,5	25,14	89,0

* Salário mínimo médio de 1981 = Cr\$ 9.144,00

Salário mínimo médio de 1982 = Cr\$ 18.172,00

FONTE: RAIS

Em 1982, a situação foi diferente. Os salários médios dos trabalhadores pior remunerados tiveram um crescimento maior que no ano anterior e ao mesmo tempo os gerentes sofreram perdas salariais, configurando uma efetiva redução das disparidades de renda.

Estas considerações refletem um quadro geral do conjunto da categoria sindical metalúrgica que, como vimos, agrega quatro ramos industriais subdivididos por tamanho de estabelecimento. A compreensão do comportamento salarial da categoria passa, portanto, pelo entendimento da evolução das remunerações médias dentro de cada ramo e tamanho, nos quais a política salarial teve impactos diversos.

As tabelas III.6 a III.9 confrontam as remunerações médias projetadas para 1981 com os verdadeiros dados do ano, por ramo industrial e tamanho de estabelecimento. O quadro comparativo de 1982 é formado pelas tabelas III.10 a III.13.

A leitura atenta destes quadros revela que, em ambos os anos, as alterações na estrutura de remunerações não ocorreram da maneira prevista. Tanto em 1981 quanto em 1982, na maior parte dos casos onde se esperava um crescimento das remunerações médias, este crescimento foi verificado, embora em proporções distintas do que indicavam as projeções. Já nos casos em que se previa redução das remunerações médias, seu comportamento foi divergente em cada ano. Em 1981, na maior parte das situações em que a política salarial deveria ter reduzido as remunerações médias, houve, ao contrário, uma elevação das mesmas. Esta evidência, no entanto, não é tão frequente em 1982, quando as reduções salariais são verificáveis em maior número, embora muitas vezes em proporções aquém das projetadas.

TABELA III.6

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS E PROJETADAS DE 1980 PARA 1981
 POR TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO - IND.
 METALÚRGICA - SÃO PAULO

	RME - 1980		RMP - 1981		RME - 1981	
	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice
MICRO						
Braçal	1,65	100,0	1,81	110,9	1,68	101,8
Semi-qualificado	1,93	100,0	2,14	110,9	2,03	105,2
Qualificado	2,26	100,0	2,50	110,6	3,09	136,7
PEQUENO						
Braçal	1,83	100,0	2,03	110,9	1,94	106,0
Semi-qualificado	2,46	100,0	2,72	110,6	2,72	110,6
Qualificado	3,93	100,0	4,22	107,4	4,59	116,8
Técnico	5,19	100,0	5,51	106,2	5,75	110,8
Nível Superior	10,42	100,0	10,55	101,3	10,67	102,4
Gerente	12,21	100,0	12,14	99,4	14,30	117,1
MÉDIO						
Braçal	2,20	100,0	2,43	110,5	2,44	110,9
Semi-qualificado	2,90	100,0	3,22	111,0	2,92	100,7
Qualificado	5,55	100,0	5,88	105,6	5,26	94,8
Técnico	6,20	100,0	6,55	105,7	6,67	107,6
Nível Superior	15,70	100,0	15,23	97,0	11,14	129,0
Gerente	27,45	100,0	23,65	86,2	27,59	100,5
GRANDE						
Braçal	2,71	100,0	3,00	110,7	2,70	99,6
Semi-qualificado	3,99	100,0	4,28	107,3	4,40	110,3
Qualificado	6,65	100,0	7,01	105,4	6,94	104,4
Técnico	8,77	100,0	9,19	104,8	9,19	104,8
Nível Superior	17,34	100,0	16,55	95,4	15,47	89,2
Gerente	30,41	100,0	25,56	84,1	24,37	80,1

* Salário mínimo médio de 1980 = Cr\$ 4.499,00

Salário mínimo médio de 1981 = Cr\$ 9.144,00

FONTE: RAIS

TABELA III.7

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS E PROJETADAS DE 1980 PARA 1981 POR
TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO - IND.
MECÂNICA - SÃO PAULO

	RME - 1980		RMP - 1981		RME - 1981	
	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice
MICRO						
Braçal	1,89	100,0	2,10	111,1	2,09	110,6
Semi-qualificado	2,64	100,0	2,93	111,0	2,57	97,3
Qualificado	3,62	100,0	3,90	107,7	3,04	84,0
PEQUENO						
Braçal	1,97	100,0	2,19	111,2	2,15	109,1
Semi-qualificado	2,75	100,0	3,05	110,9	2,99	108,7
Qualificado	4,32	100,0	4,62	106,9	4,17	96,5
Técnico	7,24	100,0	7,62	105,2	7,79	107,6
Nível Superior	10,46	100,0	10,59	101,2	13,04	124,7
Gerente	17,95	100,0	17,03	94,9	20,78	115,8
MÉDIO						
Braçal	2,03	100,0	2,25	110,8	2,60	128,1
Semi-qualificado	3,44	100,0	3,72	108,1	3,57	103,8
Qualificado	5,21	100,0	5,53	106,1	5,54	106,3
Técnico	8,33	100,0	8,74	104,9	8,73	104,8
Nível Superior	14,32	100,0	14,01	97,8	12,98	90,6
Gerente	24,81	100,0	21,95	88,5	28,41	114,5
GRANDE						
Braçal	2,44	100,0	2,70	110,7	2,53	103,7
Semi-qualificado	3,48	100,0	3,76	108,0	3,94	113,2
Qualificado	5,72	100,0	6,05	105,8	6,23	108,9
Técnico	8,36	100,0	8,77	104,9	8,22	98,3
Nível Superior	14,13	100,0	13,84	97,9	14,61	103,4
Gerente	31,82	100,0	26,46	83,2	30,76	96,7

* Salário mínimo médio de 1980 = Cr\$ 4.499,00

Salário mínimo médio de 1981 = Cr\$ 9.144,00

FONTE: RAIS



CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO
INSTITUTO DE ECONOMIA
UNICAMP

TABELA III.8

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS E PROJETADAS DE 1980 PARA 1981 POR
TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO - IND. DE
MAT. ELÉTRICO E DE COMUNICAÇÃO - SÃO PAULO

	RME - 1980		RMP - 1981		RME - 1981	
	em sal. mín.	índice	em sal. mín.	índice	em sal. mín.	índice
MICRO						
Braçal	1,61	100,0	1,78	110,6	1,76	109,3
Semi-qualificado	1,86	100,0	2,06	110,8	2,72	146,2
Qualificado	2,59	100,0	2,87	110,8	2,56	98,8
PEQUENO						
Braçal	1,80	100,0	2,00	111,1	2,09	116,1
Semi-qualificado	2,47	100,0	2,74	110,9	2,47	100,0
Qualificado	2,65	100,0	2,94	110,9	3,20	120,8
Técnico	7,70	100,0	8,09	105,1	6,19	80,4
Nível Superior	15,17	100,0	14,76	97,3	11,02	72,6
Gerente	21,83	100,0	20,03	91,8	22,13	101,4
MÉDIO						
Braçal	2,05	100,0	2,28	111,2	2,60	126,8
Semi-qualificado	2,49	100,0	2,76	110,8	2,83	113,7
Qualificado	3,61	100,0	3,89	107,8	3,88	107,5
Técnico	8,16	100,0	8,57	105,0	7,34	90,0
Nível Superior	19,98	100,0	18,64	93,3	13,75	68,8
Gerente	29,12	100,0	24,73	84,9	23,09	79,3
GRANDE						
Braçal	2,79	100,0	3,09	110,8	3,40	121,9
Semi-qualificado	3,38	100,0	3,65	108,0	3,69	109,2
Qualificado	4,56	100,0	4,87	106,8	5,42	118,9
Técnico	8,80	100,0	9,22	104,8	8,95	101,7
Nível Superior	15,30	100,0	14,87	97,2	15,79	103,2
Gerente	28,73	100,0	24,47	85,2	34,32	119,5

* Salário mínimo médio de 1980 = Cr\$ 4.499,00

Salário mínimo médio de 1981 = Cr\$ 9.144,00

FONTE: RAIS

TABELA III.9

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS E PROJETADAS DE 1980 PARA 1981 POR
TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO - IND. DE
MAT.DE TRANSPORTES - SÃO PAULO

	RME - 1980		RMP - 1981		RME - 1981	
	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice
MICRO						
Braçal	1,69	100,0	1,87	110,7	1,65	97,6
Semi-qualificado	1,92	100,0	2,13	110,9	2,34	121,9
Qualificado	2,07	100,0	2,30	111,1	2,67	129,0
PEQUENO						
Braçal	1,98	100,0	2,20	111,1	1,97	99,5
Semi-qualificado	2,31	100,0	2,56	110,8	2,51	108,7
Qualificado	3,22	100,0	3,49	108,4	3,86	119,9
Técnico	6,60	100,0	6,96	105,5	5,28	80,0
MÉDIO						
Braçal	2,26	100,0	2,50	110,6	2,05	90,7
Semi-qualificado	2,55	100,0	2,83	111,0	2,78	109,0
Qualificado	5,09	100,0	5,41	106,3	5,47	107,5
Técnico	9,28	100,0	9,71	104,6	7,33	79,0
Nível Superior	14,22	100,0	13,92	97,9	14,73	103,6
Gerente	19,30	100,0	18,10	93,8	25,17	130,4
GRANDE						
Braçal	2,70	100,0	2,99	110,7	2,72	100,7
Semi-qualificado	4,11	100,0	4,40	107,1	4,58	111,4
Qualificado	6,92	100,0	7,29	105,3	7,44	107,5
Técnico	7,54	100,0	7,93	105,2	7,77	103,1
Nível Superior	14,41	100,0	14,09	97,8	15,79	109,6
Gerente	35,37	100,0	28,75	81,3	37,19	105,1

* Salário mínimo médio de 1980 = Cr\$ 4.499,00

Salário mínimo médio de 1981 = Cr\$ 9.144,00

FONTE: RAIS

TABELA III.10

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS E PROJETADAS DE 1981 PARA 1982 POR
TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO - IND. ME-
TALÚRGICA - SÃO PAULO

	RME - 1981		RMP - 1982		RME - 1982	
	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice
MICRO						
Braçal	1,68	100,0	1,86	110,7	1,67	99,4
Semi-qualificado	2,03	100,0	2,25	110,8	2,04	100,5
Qualificado	3,09	100,0	3,34	108,1	2,75	89,0
PEQUENO						
Braçal	1,94	100,0	2,15	110,8	2,12	109,3
Semi-qualificado	2,72	100,0	3,01	110,7	2,60	95,6
Qualificado	4,59	100,0	4,88	106,3	4,24	92,4
Técnico	5,75	100,0	6,07	105,6	5,70	99,1
Nível Superior	10,67	100,0	10,73	100,6	11,01	103,2
Gerente	14,30	100,0	13,95	97,5	12,04	84,2
MÉDIO						
Braçal	2,44	100,0	2,70	110,7	2,43	99,6
Semi-qualificado	2,92	100,0	3,23	110,6	3,08	105,5
Qualificado	5,26	100,0	5,57	105,9	5,92	112,6
Técnico	6,67	100,0	7,01	105,1	8,02	120,2
Nível Superior	11,14	100,0	11,15	100,1	10,85	97,4
Gerente	27,59	100,0	22,27	80,7	26,60	96,4
GRANDE						
Braçal	2,70	100,0	2,99	110,7	3,26	120,7
Semi-qualificado	4,40	100,0	4,68	106,4	4,72	107,3
Qualificado	6,94	100,0	7,29	105,0	7,43	107,1
Técnico	9,19	100,0	9,59	104,4	9,57	104,1
Nível Superior	15,47	100,0	14,94	96,6	14,77	95,5
Gerente	24,37	100,0	20,62	84,6	23,59	96,8

* Salário mínimo médio de 1981 = Cr\$ 9.144,00

Salário mínimo médio de 1982 = Cr\$ 18.172,00

FONTE: RAIS

TABELA III.11

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS E PROJETADAS DE 1981 PARA 1982 POR
TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO - IND. ME-
CÂNICA - SÃO PAULO

	RME - 1981		RMP - 1982		RME - 1982	
	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice
MICRO						
Braçal	2,09	100,0	2,31	110,5	1,99	95,2
Semi-qualificado	2,57	100,0	2,84	110,5	3,62	140,9
Qualificado	3,04	100,0	3,29	108,2	3,14	103,3
PEQUENO						
Braçal	2,15	100,0	2,38	110,7	2,35	109,3
Semi-qualificado	2,99	100,0	3,23	108,0	3,00	100,3
Qualificado	4,17	100,0	4,45	106,7	4,48	107,4
Técnico	7,79	100,0	8,16	104,7	7,16	91,9
Nível Superior	13,04	100,0	12,83	98,4	9,96	76,4
Gerente	20,78	100,0	18,73	90,1	16,69	80,3
MÉDIO						
Braçal	2,60	100,0	2,88	110,8	2,21	85,0
Semi-qualificado	3,57	100,0	3,83	107,3	3,66	102,5
Qualificado	5,54	100,0	5,86	105,8	5,81	104,9
Técnico	8,73	100,0	9,12	104,5	10,49	120,2
Nível Superior	12,98	100,0	12,78	98,5	17,56	135,3
Gerente	28,41	100,0	22,68	79,8	27,02	95,1
GRANDE						
Braçal	2,53	100,0	2,80	110,7	2,82	111,5
Semi-qualificado	3,94	100,0	4,21	106,9	4,26	108,1
Qualificado	6,23	100,0	6,56	105,3	6,38	102,4
Técnico	8,22	100,0	8,60	104,6	9,20	111,9
Nível Superior	14,61	100,0	14,22	97,3	16,30	111,6
Gerente	30,76	100,0	23,88	77,6	29,14	94,7

* Salário mínimo médio de 1981 = Cr\$ 9.144,00

Salário mínimo médio de 1982 = Cr\$ 18.172,00

FONTE: RAIS

TABELA III.12

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS E PROJETADAS DE 1981 PARA 1982 POR
TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO - IND. DE
MAT. ELÉTRICO E DE COMUNICAÇÃO - SÃO PAULO

	RME - 1981		RMP - 1982		RME - 1982	
	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice
MICRO						
Braçal	1,76	100,0	1,94	110,2	1,78	101,1
Semi-qualificado	2,72	100,0	3,01	110,7	2,28	83,8
Qualificado	2,56	100,0	2,83	110,5	2,61	102,0
PEQUENO						
Braçal	2,09	100,0	2,31	110,5	1,94	107,2
Semi-qualificado	2,47	100,0	2,73	110,5	2,52	102,0
Qualificado	3,20	100,0	3,45	107,8	2,83	88,4
Técnico	6,19	100,0	6,52	105,3	5,81	93,9
Nível Superior	11,02	100,0	11,04	100,2	10,13	91,9
Gerente	22,13	100,0	19,48	88,0	18,88	85,3
MÉDIO						
Braçal	2,60	100,0	2,88	110,8	2,44	93,8
Semi-qualificado	2,83	100,0	3,13	110,6	3,09	109,2
Qualificado	3,88	100,0	4,15	107,0	4,21	108,5
Técnico	7,34	100,0	7,70	104,9	6,66	90,7
Nível Superior	13,75	100,0	13,46	97,9	16,77	122,0
Gerente	23,09	100,0	19,97	86,5	22,26	96,4
GRANDE						
Braçal	3,40	100,0	3,66	107,6	3,67	107,9
Semi-qualificado	3,69	100,0	3,95	107,0	4,14	112,2
Qualificado	5,42	100,0	5,73	105,7	5,50	101,5
Técnico	8,95	100,0	9,34	104,4	9,94	111,1
Nível Superior	15,79	100,0	15,17	96,1	17,80	112,7
Gerente	34,32	100,0	25,69	74,9	30,47	88,8

* Salário mínimo médio de 1981 = Cr\$ 9.144,00

Salário mínimo médio de 1982 = Cr\$ 18.172,00

FONTE: RAIS

TABELA III.13

REMUNERAÇÕES MÉDIAS EFETIVAS E PROJETADAS DE 1981 PARA 1982 POR
TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO - IND. DE
MAT. DE TRANSPORTES - SÃO PAULO

	RME - 1981		RMP - 1982		RME - 1982	
	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice	em sal.mín.	índice
MICRO						
Braçal	1,65	100,0	1,83	110,9	1,08	65,5
Semi-qualificado	2,34	100,0	2,59	110,7	2,43	103,8
Qualificado	2,67	100,0	2,96	110,9	2,90	108,6
PEQUENO						
Braçal	1,97	100,0	2,18	110,7	2,00	101,5
Semi-qualificado	2,51	100,0	2,78	110,8	2,65	105,6
Qualificado	3,86	100,0	4,13	107,0	3,80	98,4
Técnico	5,28	100,0	5,59	105,9	5,28	100,0
MÉDIO						
Braçal	2,05	100,0	2,27	110,7	2,25	109,8
Semi-qualificado	2,78	100,0	3,08	110,8	3,22	115,8
Qualificado	5,47	100,0	5,78	105,7	5,76	105,3
Técnico	7,33	100,0	7,69	104,9	7,34	100,1
Nível Superior	14,73	100,0	14,33	97,3	11,91	80,9
Gerente	25,17	100,0	21,03	83,6	19,41	77,1
GRANDE						
Braçal	2,72	100,0	3,01	110,7	3,14	115,4
Semi-qualificado	4,58	100,0	4,87	106,3	4,94	107,9
Qualificado	7,44	100,0	7,80	104,8	7,70	103,5
Técnico	7,77	100,0	8,14	104,8	8,30	106,8
Nível Superior	15,79	100,0	15,17	96,1	14,67	92,9
Gerente	37,19	100,0	27,16	73,0	33,50	90,1

* Salário mínimo médio de 1981 = Cr\$ 9.144,00
Salário mínimo médio de 1982 = Cr\$ 18.172,00

FONTE: RAIS

A política salarial foi apenas um dos fatores que atuou junto à estrutura de salários de forma a alterar a remuneração média dos trabalhadores por nível de qualificação. As altas taxas de rotatividade da mão-de-obra existentes nas indústrias analisadas sugerem que este foi mais um fator de influência sobre a distribuição dos salários, atuando em sentido contrário ao da política salarial, particularmente no caso dos empregados ligados diretamente à produção (braçais, semi-qualificados e qualificados). O descenso abrupto do nível de emprego em 1981 e 1982 teve, por sua vez, um forte impacto sobre a estrutura de remunerações, alterando a distribuição salarial. Outro fator de influência sobre os salários, particularmente do pessoal de nível superior e gerência, foi a definição de reajustes acima dos índices oficiais.

É à elucidação do impacto desses fatores sobre o conjunto das remunerações médias que nos dedicamos na secção seguinte, na tentativa de explicar a discrepância constatada entre as estruturas salariais projetadas e aquelas que de fato se verificaram nos anos de 1981 e 1982.

III.3. Análise da Evolução das Remunerações Médias Face às Alterações Esperadas

É sempre muito complicado fazer uma análise sobre certas informações, como salário, emprego, produção, etc., quando se trata de dados médios. Estes são o resultado da interação de vários fatores que influem sobre o seu comportamento e que nem sempre é possível elucidar, principalmente quando se trabalha em um nível elevado de agregação.

O trabalho que nos dispomos a realizar no momento consiste em explicar as diferenças entre o comportamento esperado e o efetivo das remunerações médias dos trabalhadores da categoria sindical metalúrgica paulista. Se os dados disponíveis estivessem ainda mais agregados, ou seja, se não se encontrassem por nível de qualificação, por tamanho de estabelecimento e por ramo industrial, seria difícil explicar a evolução dos salários sem considerar as prováveis alterações na distribuição do emprego por faixas de salário mínimo provocadas, por exemplo, por inovações tecnológicas que tenham alterado a composição do emprego entre trabalhadores menos e mais qualificados; ou por modificação na participação das empresas de diversos tamanhos no emprego total; ou, ainda, pelo crescimento diferenciado das indústrias analisadas. Ao optarmos por trabalhar com dados desagregados por ramo industrial, tamanho de estabelecimento e nível de qualificação, tentamos minimizar os fatores de influência sobre as remunerações médias sem, contudo, termos logrado impedir que fatores que escapam às nossas considerações tenham, de alguma forma, influenciado nossa análise.

Para explicar as diferenças verificadas entre as remunerações médias projetadas e as efetivas, o que fizemos foi relaxar as hipóteses, anteriormente feitas, de rotatividade nula e nível de emprego constante, tentando captar de que maneira a prática da rotatividade e a queda do emprego no período 80/82 possam ter influenciado as remunerações médias e impedido os efeitos esperados da aplicação da política salarial. Para tanto, nos utilizamos das informações da RAIS sobre emprego e taxa de rotatividade por ramo industrial, tamanho de estabelecimento e nível de qualificação.

São, basicamente, estes dois fatores que consideramos para explicar o comportamento dos salários, além da própria política salarial, evidentemente. Apesar de não dispormos de informações concretas sobre possíveis concessões de reajustes acima dos índices oficiais a empregados mais valorizados dentro do quadro de pessoal das empresas, acreditamos que isto deva ter ocorrido em alguns casos. Por este motivo, incorporamos mais este fator em nossa análise, embora o façamos marginalmente, tratando-o apenas como uma possibilidade capaz de explicar a evolução de determinados salários.

Esta secção está subdividida em cinco partes:

- na primeira, apresentamos a evolução do emprego no período 80/82 e discutimos sua influência sobre os salários;
- na segunda, apresentamos as taxas de rotatividade no mesmo período e discutimos sua importância na determinação dos salários;
- na terceira, analisamos os resultados dos testes

realizados para verificar a existência de correlação entre estas duas variáveis explicativas e as diferenças entre as remunerações médias projetadas e as efetivas;

- na quarta parte, apresentamos as conclusões a que chegamos sobre a importância de cada um dos fatores no comportamento das remunerações médias dos metalúrgicos por ramo industrial, tamanho de estabelecimento e nível de qualificação;
- na quinta e última parte, avaliamos o papel desempenhado pela política salarial do período 80-82 na redução das disparidades salariais dos trabalhadores da categoria sindical metalúrgica do estado de São Paulo.

Considerações sobre a Evolução do Emprego no Período 1980/82

O final do ano de 1980 marca o início de um período de queda acentuada do nível de emprego no Brasil. Esta queda atingiu de forma diferenciada os vários setores de nossa economia, mas foi no setor industrial, sobretudo nas indústrias que empregam os trabalhadores da categoria sindical metalúrgica do estado de São Paulo, onde se verificaram as maiores taxas de desemprego durante este período de recessão econômica.

As tabelas III.14 a III.23 apresentam as taxas de crescimento e/ou decréscimo do emprego nas indústrias metalúrgica, mecânica, de material elétrico e de comunicação e de ma-

terial de transportes, por tamanho de estabelecimento e nível de qualificação nos anos de 1981 e 1982. (15) Para o conjunto dessas indústrias, vemos que a maior queda do emprego ocorreu em 1981 (-18,1%), enquanto que em 1982 esta taxa foi significativamente menor (-2,2%).

No ano de 1981, os quatro ramos industriais acusaram redução do emprego, sendo que o maior corte foi realizado na indústria de material de transportes (-24,5%). As empresas que mais reduziram o número de empregados, tanto em termos absolutos quanto percentuais, foram as de tamanho grande que, somando os quatro ramos, chegaram a dispensar 24,6% do total de trabalhadores dos seis níveis de qualificação analisados. Entre eles, os mais prejudicados foram os trabalhadores braçais e os semi-qualificados, que tiveram seus empregos reduzidos, no conjunto das empresas dos quatro ramos, em 23,4% e 23,2%, respectivamente. Foram seguidos pelos qualificados (-13,8%) e pelos técnicos (-8,2%). O pessoal de nível superior e gerência, por sua vez, tiveram uma pequena elevação no número de empregos (+0,9% e +2,6%). Verifica-se, portanto, que foi sobretudo nos trabalhadores diretamente ligados à produção que recaiu o impacto inicial da crise econômica. (16)

No ano de 1982, as indústrias apresentaram um comportamento heterogêneo em relação ao emprego. Somente nas

(15) Os valores apresentados foram calculados a partir dos dados fornecidos pela RAIS sobre o nº de empregados em 31 de dezembro de cada ano com remuneração declarada. Assim, a taxa de crescimento do emprego no ano n é igual a $\frac{\text{n}^\circ \text{ de empregados em } 31/12/n}{\text{n}^\circ \text{ de empregados em } 31/12/n-1}$

(16) Lembramos que a partir de setembro de 1980 já se inicia o processo de queda do nível de emprego. Considerando que os dados da RAIS abarcam apenas o período de dez/80 a dez/81, alertamos que o impacto inicial da recessão foi ainda maior que o apresentado pelos dados mencionados.

indústrias metalúrgica e mecânica o número de empregados continuou caindo (-6,4% e -15,5%). Na indústria de material elétrico e de comunicação, este número quase não se alterou(+0,4%) e na de material de transportes, onde o emprego sofreu sua maior queda em 1981, o número de empregados se elevou em 14,5%. E foi justamente nesta indústria, onde o corte de trabalhadores braçais e semi-qualificados foi maior no ano anterior, que se verificaram taxas de crescimento no emprego deste pessoal elevadíssimas, em 1982 (+24,5% e +22,5%, respectivamente). A evolução do emprego destes trabalhadores foi distinta para cada uma das demais indústrias, mas considerando-os em seu conjunto, foram os únicos, entre os seis níveis de qualificação considerados, que acusaram um certo crescimento (+1,3% no caso dos braçais e +0,4 no dos semi-qualificados). Os demais trabalhadores tiveram seu emprego reduzido, principalmente os gerentes (-15,2%), seguidos pelos técnicos (-7,0%), pelo pessoal de nível superior (-4,7%) e pelos trabalhadores qualificados ligados diretamente à produção (-4,4%). Vê-se, portanto, que é apenas em 1982 que a crise econômica atinge efetivamente o pessoal pertencente ao quadro administrativo das empresas.

TABELA III.14

TAXAS DE CRESCIMENTO DO EMPREGO NA IND.METALÚRGICA POR TAMANHO
DE ESTABELECIMENTO E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (%)

SÃO PAULO - 1980/81

	Micro	Pequeno	Médio	Grande	Total
Braçal	+ 23,1	0,0	- 15,4	- 20,7	- 14,5
Semi-qualificado	- 1,9	- 3,4	- 27,9	- 28,7	- 20,2
Qualificado	- 28,8	- 13,7	- 6,2	- 6,7	- 9,3
Técnico		+ 22,7	- 17,4	- 11,4	- 10,4
Nível Superior		+ 26,7	+ 36,4	- 21,7	- 6,2
Gerente		- 24,1	- 21,4	+ 29,4	- 10,8
TOTAL	- 5,7	- 5,0	- 20,2	- 20,1	- 16,0

FONTE: RAIS 1980/81

TABELA III.15

TAXAS DE CRESCIMENTO DO EMPREGO NA IND.METALÚRGICA POR TAMANHO
DE ESTABELECIMENTO E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (%)

SÃO PAULO - 1981/82

	Micro	Pequeno	Médio	Grande	Total
Braçal	+ 6,3	+ 5,7	+ 5,4	- 8,9	- 0,9
Semi-qualificado	- 12,7	- 14,4	+ 2,8	- 4,2	- 6,1
Qualificado	+ 12,8	- 3,0	- 7,9	- 17,3	- 10,2
Técnico		0,0	- 17,5	- 8,5	- 9,4
Nível Superior		- 10,5	- 10,0	+ 5,6	- 0,8
Gerente		- 18,2	- 18,2	- 27,3	- 21,2
TOTAL	- 6,4	- 9,2	- 0,4	- 8,8	- 6,4

FONTE: RAIS 1981/82

TABELA III.16

TAXAS DE CRESCIMENTO DO EMPREGO NA IND.MECÂNICA POR TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (%)

SÃO PAULO - 1980/81

	Micro	Pequeno	Médio	Grande	Total
Braçal	- 7,7	- 8,3	- 15,7	- 24,1	- 18,4
Semi-qualificado	- 30,4	- 10,1	- 17,7	- 29,1	- 21,6
Qualificado	+ 27,0	- 0,2	- 13,8	- 16,9	- 10,5
Técnico		+ 4,0	+ 14,8	- 16,4	- 4,2
Nível Superior		+ 38,9	+ 12,8	+ 2,2	+ 12,6
Gerente		+ 35,3	0,0	+ 10,5	+ 12,9
TOTAL	+ 1,6	- 2,6	- 11,9	- 21,1	- 13,5

FONTE: RAIS 1980/81

TABELA III.17

TAXAS DE CRESCIMENTO DO EMPREGO NA IND.MECÂNICA POR TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (%)

SÃO PAULO - 1981/82

	Micro	Pequeno	Médio	Grande	Total
Braçal	- 16,7	- 8,1	- 3,8	- 36,5	- 20,2
Semi-qualificado	- 18,8	+ 2,5	- 6,0	- 30,5	- 14,3
Qualificado	- 16,3	+ 1,9	- 13,4	- 25,4	- 13,6
Técnico		- 13,5	- 17,4	- 32,4	- 24,2
Nível Superior		- 4,0	- 35,8	- 17,0	- 22,4
Gerente		- 8,7	+ 11,5	+ 4,8	+ 2,9
TOTAL	- 16,9	- 0,1	- 11,3	- 28,6	- 15,5

FONTE: RAIS 1981/82

TABELA III.18

TAXAS DE CRESCIMENTO DO EMPREGO NA IND.DE MAT.ELETR. E DE COMUN.

POR TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (%)

SÃO PAULO - 1980/81

	Micro	Pequeno	Médio	Grande	Total
Braçal	+ 40,0	- 5,6	- 30,4	- 37,1	- 30,3
Semi-qualificado	- 20,0	- 1,6	- 10,4	- 25,0	- 18,2
Qualificado	+ 7,7	- 3,9	- 10,3	- 30,6	- 21,1
Técnico		+ 6,7	- 1,0	+ 0,9	+ 0,8
Nível Superior		- 7,7	- 17,2	- 4,4	- 7,5
Gerente		+ 37,5	- 12,5	- 11,4	- 6,0
TOTAL	+ 2,0	- 2,0	- 13,0	- 24,8	- 18,5

FONTE: RAIS 1980/81

TABELA III.19

TAXAS DE CRESCIMENTO DO EMPREGO NA IND.DE MAT.ELETR.E DE COMUN.

POR TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (%)

SÃO PAULO - 1981/82

	Micro	Pequeno	Médio	Grande	Total
Braçal	+ 14,3	+ 33,3	+ 24,4	- 26,3	+ 1,8
Semi-qualificado	+ 13,3	- 13,7	+ 15,0	- 1,8	+ 1,1
Qualificado	- 17,9	- 5,0	+ 3,0	+ 4,4	+ 1,9
Técnico		+ 3,1	- 23,2	- 3,4	- 8,0
Nível Superior		- 8,3	+ 25,0	- 1,1	+ 3,3
Gerente		+ 9,1	+ 14,3	- 19,4	- 3,2
TOTAL	- 4,0	- 3,5	+ 8,1	- 2,3	+ 0,4

FONTE: RAIS 1981/82

TABELA III.20

TAXAS DE CRESCIMENTO DO EMPREGO NA IND.DE MAT.DE TRANSPORTES POR
TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (%)

SÃO PAULO - 1980/81

	Micro	Pequeno	Médio	Grande	Total
Braçal	+ 50,0	- 20,0	- 10,1	- 42,3	- 35,1
Semi-qualificado	+ 6,7	- 5,5	- 15,6	- 38,2	- 31,9
Qualificado	- 13,3	+ 6,0	+ 7,4	- 19,7	- 15,6
Técnico		+ 16,7	0,0	- 18,1	- 16,4
Nível Superior			- 22,2	+ 11,5	+ 8,3
Gerente			+ 60,0	+ 8,8	+ 16,4
TOTAL	+ 2,9	- 3,8	- 7,6	- 28,9	- 24,5

FONTE: RAIS 1980/81

TABELA III.21

TAXAS DE CRESCIMENTO DO EMPREGO NA IND.DE MAT.DE TRANSPORTES POR
TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (%)

SÃO PAULO - 1981/82

	Micro	Pequeno	Médio	Grande	Total
Braçal	- 33,3	+ 37,5	+ 29,0	+ 22,3	+ 24,5
Semi-qualificado	- 6,3	+ 9,0	+ 18,2	+ 26,1	+ 22,5
Qualificado	+ 35,0	- 21,1	- 0,6	+ 10,8	+ 7,3
Técnico		+ 42,9	+ 23,5	+ 9,1	+ 10,9
Nível Superior			+114,3	- 5,2	+ 2,9
Gerente			- 37,5	- 35,5	- 35,9
TOTAL	+ 11,4	+ 2,7	+ 15,2	+ 15,7	+ 14,5

FONTE: RAIS 1981/82

TABELA III.22

TAXAS DE CRESCIMENTO DO EMPREGO NAS INDÚSTRIAS DO GRUPO 14* POR
TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (%)

SÃO PAULO - 1980/81

	Micro	Pequeno	Médio	Grande	Total
Braçal	+ 18,8	- 5,8	- 17,6	- 31,6	- 23,4
Semi-qualificado	- 7,0	- 4,7	- 21,4	- 31,7	- 23,2
Qualificado	- 1,2	- 4,2	- 9,3	- 19,5	- 13,8
Técnico		+ 9,3	+ 1,3	- 12,4	- 8,2
Nível Superior		+ 21,7	+ 6,5	- 4,1	+ 0,9
Gerente		+ 3,7	- 3,4	+ 6,3	+ 2,6
TOTAL	- 2,6	- 3,7	- 14,7	- 24,6	- 18,1

FONTE: RAIS 1980/81

TABELA III.23

TAXAS DE CRESCIMENTO DO EMPREGO NAS INDÚSTRIAS DO GRUPO 14* POR
TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (%)

SÃO PAULO - 1981/82

	Micro	Pequeno	Médio	Grande	Total
Braçal	- 1,8	+ 9,7	+ 10,7	- 6,8	+ 1,3
Semi-qualificado	- 11,6	- 8,8	+ 6,0	+ 2,8	+ 0,4
Qualificado	- 3,0	- 3,0	- 7,1	- 3,7	- 4,4
Técnico		- 2,5	- 14,8	- 5,1	- 7,0
Nível Superior		- 7,1	- 7,0	- 3,3	- 4,7
Gerente		- 8,9	- 4,7	- 24,3	- 15,2
TOTAL	- 7,5	- 4,4	+ 0,2	- 2,3	- 2,2

FONTE: RAIS 1981/82

* Chamamos de Grupo 14 o conjunto das 4 indústrias analisadas ,
segundo codificação do IBGE.

O que queremos investigar, através dos dados apresentados sobre o comportamento do emprego dos trabalhadores da categoria sindical metalúrgica do estado de São Paulo nos anos de 1981 e 1982, é de que maneira as alterações ocorridas no nível do emprego podem ter influenciado as remunerações médias a ponto de explicar as diferenças verificadas entre as remunerações efetivas e as projetadas a partir da aplicação dos reajustes previstos pela política salarial.

Vimos que a evolução do emprego neste período foi diversificada nos vários ramos industriais segundo os tamanhos de estabelecimento e os níveis de qualificação dos trabalhadores. Nossa tentativa no decorrer da análise será a de verificar a existência ou não de alguma correspondência entre o sentido das alterações ocorridas no nível de emprego e o sentido da relação remuneração média efetiva / remuneração média projetada. Ou seja, queremos saber se é possível captar de que maneira o nível de emprego influenciou as remunerações médias, alterando-as para mais ou para menos com relação às projetadas.

Partindo da hipótese que a política salarial tenha sido cumprida, ou em outras palavras, que a rotatividade dos empregados tenha sido nula ou que sua existência não tenha comprometido a evolução natural dos salários, as alterações no emprego podem ter influenciado as remunerações médias dos trabalhadores, em cada nível de qualificação, de quatro maneiras:

- no caso de queda do emprego, ocorrida principalmente nas faixas salariais abaixo da remuneração média do ano base, a remuneração média do ano seguinte seria superior à projetada. Assim,

$$\frac{\text{rem efetiva}}{\text{rem projetada}} > 1 \text{ e quanto maior a queda, maior}$$

esta relação. A correlação entre emprego e salários seria, portanto, negativa;

- no caso de queda do emprego, ocorrida principalmente nas faixas salariais superiores à remuneração média do ano base, a remuneração média do ano seguinte seria inferior à projetada. Assim, $\frac{\text{rem efetiva}}{\text{rem projetada}} < 1$ e quanto maior a queda, menor esta relação. Neste caso, a correlação entre emprego e salários seria positiva;
- na ocorrência de elevação do emprego, principalmente nas faixas salariais acima da remuneração média do ano base, a remuneração média do ano seguinte seria superior à projetada. Assim, $\frac{\text{rem efetiva}}{\text{rem projetada}} > 1$ e quanto maior a elevação do emprego, maior esta relação. Neste caso, a correlação entre as variáveis também seria positiva;
- finalmente, na ocorrência de elevação do emprego, principalmente nas faixas abaixo da remuneração média do ano base, a remuneração média do ano seguinte seria inferior à projetada. Assim, $\frac{\text{rem efetiva}}{\text{rem projetada}} < 1$ e quanto maior o crescimento do emprego, menor esta relação. Neste caso, a correlação entre as variáveis emprego e salários seria negativa.

Vemos que no primeiro e último casos a correlação entre estas duas variáveis seria negativa. Quanto menor o

emprego, maior a relação $\frac{\text{rem efetiva}}{\text{rem projetada}}$ e quanto maior o emprego, menor esta relação. Nas duas outras situações, a correlação seria positiva. Quanto menor o emprego, menor a relação entre as remunerações médias efetiva e projetada e quanto maior o emprego, maior esta relação.

Resta-nos verificar se estas correlações se confirmam quando analisamos o comportamento das remunerações médias dos trabalhadores de cada nível de qualificação, por indústria e por tamanho de estabelecimento. Os testes realizados neste sentido serão apresentados e analisados na terceira parte desta secção. Veremos, primeiramente, como a rotatividade dos trabalhadores pode ter influenciado o comportamento dos seus salários e de que maneira pode vir a explicar as diferenças entre as remunerações médias projetadas e as efetivas.

Considerações sobre a Rotatividade no Período 1980/82

Antes de analisarmos as informações sobre a rotatividade dos trabalhadores da categoria sindical metalúrgica paulista no período 80/82, julgamos conveniente abordar alguns aspectos da questão, referentes ao conceito e medição da rotatividade e aos fatores que a condicionam. (17)

(17) Para um estudo específico sobre rotatividade, consultar: Calabi, A.S. e Zaghen, P.E. Segmentação do Mercado de Trabalho, Mobilidade e Rotatividade: revisão teórica e evidências empíricas preliminares, Seminário sobre Economia Brasileira, Doc.8, FIPE USP, agosto/1978; Macedo, Roberto B.M. - Como Medir a Rotatividade: aspectos metodológicos e empíricos, Programa de Estudos/Mtb/FIPE, 1979; Macedo, R. e CHADAU, J.Paulo - FGTS e a Rotatividade, Coleção Estudos Econômicos e Sociais, Nobel/Mtb, 1985; Carqueira Lima, P.C.G. - Aspectos da Estrutura de Emprego e da Rotatividade da Mão-de-Obra em Bancos Comerciais - um estudo em bancos privados nacionais no Rio de Janeiro, dissertação de mestrado, mimeo, UFRJ, março/1982.

A rotatividade pode ser considerada um tipo específico de mobilidade no mercado de trabalho, exatamente aquela que se verifica dentro de seus segmentos, no curto prazo. É entendida como um processo de substituição de trabalhadores, que se dá através de movimentos de demissão e admissão, que refletem a intensidade com que estes se permutam em suas ocupações.

Há vários índices utilizados para medir a rotatividade. Esta pode ser expressa pelo tempo médio que os trabalhadores permanecem na empresa, ou pelo número de vezes que os postos de trabalho são ocupados num curto espaço de tempo ou, ainda, pela proporção de empregados que é substituída no período em questão. São faces da mesma moeda e que refletem o mesmo fenômeno, qual seja o da reposição e substituição da força de trabalho.

O índice que utilizamos em nosso estudo é uma das medidas clássicas de rotatividade existentes. Indica a proporção de trabalhadores que foi substituída no ano para a manutenção de um estoque médio de empregados. Possui a vantagem de excluir os movimentos de expansão e retração do emprego, em concordância com a idéia de reposição imbutida no conceito de rotatividade.

Este índice foi construído a partir das informações da RAIS sobre o número de empregados em 1º de janeiro e 31 de dezembro de 1980, 1981 e 1982 e o volume de admissões e demissões ocorrido em cada ano.

$$I_r = \frac{D}{\bar{E}}, \text{ quando } D < A \quad (1)$$

$$I_r = \frac{A}{\bar{E}}, \text{ quando } D > A \quad (1')$$

onde:

I_r = índice de rotatividade

D = número de demissões

A = número de admissões

\bar{E} = estoque médio de empregados: $\frac{\text{emprego em 1/Jan} + \text{emprego em 31/Dez}}{2}$

O procedimento de se tomar o menor valor entre admissões e demissões para o cálculo da rotatividade tem o sentido de excluir do índice os movimentos de contração e expansão do emprego. Se assim não o fizéssemos, estaríamos superestimando a rotatividade. Isto porquê, ao tomarmos o nº de admissões numa fase de expansão do emprego, estaríamos considerando, na fórmula, não só os trabalhadores que foram admitidos para efeito de reposição, como também aqueles destinados a ocupar novos postos de trabalho. No caso de uma fase de retração do emprego, se tomássemos o nº de demitidos, estaríamos considerando não só os empregados que foram substituídos, como também aqueles que tiveram excluídos os seus postos de trabalho. Deste modo, a taxa de rotatividade assim definida é um bom indicador da instabilidade que cerca a permanência dos trabalhadores em seus empregos.

Entretanto, este índice apresenta uma limitação quando se consideram os fluxos de admissão e demissão num período longo de tempo. Pois quanto maior o período de tempo considerado, maior será a possibilidade de um único posto ser ocupado por diversos trabalhadores. Consequentemente, não se consegue precisar a percentagem de vagas que são abandonadas e novamente preenchidas. Por exemplo, se o período de análise fosse de apenas um mês e o índice de rotatividade verificado fosse 100%, seria possível concluir que em todos os postos de trabalho (estoque médio de emprego) ocorreu a substituição de seus

ocupantes uma única vez. Mas ao considerarmos o período de um ano, tempo suficiente para demitir e admitir vários trabalhadores ligados a um único posto, torna-se impossível precisar se todos os empregados foram substituídos apenas uma vez, ou se por exemplo, metade deles manteve-se estável, enquanto a outra metade foi substituída duas vezes. Apesar desta limitação, que julgamos conveniente elucidar, o índice de rotatividade que escolhemos para análise neste trabalho, reflete aquilo que nos parece suficiente num indicador desta natureza, que é o processo de desligamento dos trabalhadores de seus empregos com a sua correspondente substituição. Ele nos dá precisamente o percentual de empregados, em relação à sua média, que foi desligado e substituído.

A rotatividade reflete decisões tomadas por dois tipos de agentes: os empregados e os empregadores. Os pedidos de demissão por parte dos empregados estão ligados, geralmente, à busca de melhores oportunidades de trabalho e maiores salários. As demissões efetuadas pelos empregadores, seguidas de novas contratações estão, na maior parte dos casos, ligadas à tentativa de aumentar a eficiência de seu pessoal ou de reduzir seus custos através do rebaixamento salarial.

São vários os fatores que condicionam a rotatividade. Discorreremos apenas sobre aqueles que julgamos mais relevantes para a compreensão dos dados que apresentaremos sobre a categoria sindical metalúrgica paulista no período 80/82.

1) Ramo de atividade

A rotatividade provocada pela própria natureza do ramo de atividade em que a empresa atua não está ligada ne-

cessariamente a alguma decisão particular dos empregados ou dos empregadores. É condicionada pelo ritmo do processo produtivo associado ao ramo ou, a um nível mais agregado, ao setor da economia em que a empresa se insere. Sabe-se, por exemplo, que a indústria de construção possui o indicador de rotatividade mais elevado de toda a economia. (18) Isto se deve à descontinuidade da produção inerente à própria atividade, pois o término de uma obra nem sempre coincide com o início de outra. A alta rotatividade pode estar associada também aos vários estágios pelos quais passa uma construção, que requer em cada um deles trabalhadores com qualificações diferentes (pedreiros, pintores, etc.). É neste sentido que o processo de produção associado ao ramo de atividade influi sobre a rotatividade da mão-de-obra, embora ainda haja outros fatores também relacionados a ele (grau de oligopolização dos mercados, nível de qualificação dos empregados, etc.) que interagem sobre o processo de substituição dos trabalhadores.

2) Grau de monopólio e tamanho de empresa

O grau de monopólio de uma empresa reflete o seu poder em determinar os preços dos produtos do mercado em que atua. Este poder associa-se ao tamanho da empresa que, por sua vez, determina o espaço que esta ocupa no atendimento à demanda.

Sabe-se que quanto maior o tamanho e o grau de monopólio de uma empresa, maior a sua rentabilidade. Por isso,

(18) Uma comparação dos indicadores de rotatividade entre setores da economia está em Cabral, A.S. e Luque, C.A. - Observações sobre o Padrão de Emprego e Remuneração nos Estabelecimentos Brasileiros - notas preliminares para discussão no "Seminário sobre Política de Emprego" do Ministério do Trabalho, mimeo, FIPE/USP, 1981.

menor a necessidade de recorrer à rotatividade de seus empregados como instrumento para rebaixar seus custos. Além disso, a grande empresa, principalmente aquela com elevado grau de sofisticação tecnológica, é induzida ao processo de internalização do mercado de trabalho, através do qual se dão a formação e a adequação do seu pessoal aos interesses da empresa, fato que leva à redução da rotatividade. Os gastos efetuados com treinamento do pessoal e o alto grau de hierarquização nessas empresas são dois fatores deste processo que desestimulam a substituição dos trabalhadores, principalmente dos mais qualificados. Em decorrência, a maior rotatividade é verificada justamente em postos de entrada às empresas.

Neste sentido é que se pode compreender o porquê das empresas atuantes em mercados oligopolizados, com plantas de grande tamanho e elevadas taxas de lucro apresentarem uma taxa de rotatividade menor que as empresas pequenas e atuantes em mercados competitivos.

3) Qualificação dos trabalhadores

O nível de qualificação dos trabalhadores é outro fator que condiciona a rotatividade. Pelo lado da empresa, quanto maior a qualificação de um empregado, menor é o interesse em substituí-lo. E isto é tão mais verdadeiro quanto mais específica for a qualificação a uma dada empresa. A dificuldade na substituição do pessoal se eleva com o nível de qualificação exigido, além do que, a empresa incorre em gastos com treinamento que desestimulam a dispensa de trabalhadores em cuja formação fez-se um investimento.

Pelo lado do empregado, é de se esperar uma relação direta entre qualificação e rotatividade. Isto é, acredita-se que a busca de novos empregos com maiores salários seja mais intensa entre os trabalhadores mais qualificados, justamente por contarem com um mercado de trabalho mais favorável a eles, onde melhores oportunidades de emprego são oferecidas com maior frequência.

4) Ciclo econômico

A rotatividade é também um fenômeno cíclico, que obedece as fases de expansão e retração da economia. Consideremos primeiramente a rotatividade provocada por decisão dos empregadores. Estes, em fase de expansão, intensificam a substituição de seus empregados em decorrência de um maior número deles estar em fase de experiência, sujeito, portanto, a insucessos. Em fase de desaceleração da atividade econômica, há dois movimentos distintos: por um lado, há uma tendência em se aumentar a rotatividade, na tentativa de, aproveitando o mercado de trabalho favorável às empresas, aumentar a produtividade de seus empregados ou reduzir os custos com pessoal através de rebaixamento dos salários; por outro lado, há uma tendência contrária, de diminuição da rotatividade, à medida que se reduz o crescimento do emprego e, com este, o número de trabalhadores em período de experiência. O movimento de redução da rotatividade é ainda mais evidente em fase de recessão econômica, quando há uma queda do volume de emprego, pois parte dos postos de trabalho eliminados é justamente aquela onde ocorrem

sucessivas trocas de trabalhadores. (19)

A rotatividade resultante dos pedidos de demissão feitos pelos empregados também difere conforme a fase do ciclo econômico. Durante um período de expansão da produção, novas e melhores oportunidades de emprego são oferecidas, induzindo os trabalhadores a deixar seus antigos empregos em busca de melhores colocações. Evidentemente, essa tentativa torna-se mais arriscada nos momentos em que a demanda de trabalho cresce num ritmo mais lento, característica de uma fase de desaceleração econômica. A desejada troca de emprego torna-se ainda mais incerta quando a situação é de queda generalizada do nível de atividade, acompanhada de um decréscimo no nível de emprego e de um aumento correspondente do desemprego e do subemprego. Assim, conclui-se que a rotatividade provocada pelo próprio empregado deva ser maior em fases de expansão da economia, tendendo a cair em fases recessivas.

5) Reajustes salariais

Os reajustes salariais também podem ser considerados como um fator de incentivo à rotatividade, principalmente se o mercado de trabalho estiver favorável à empresa. Calabi e Zaghen (1978) apresentam algumas conclusões de dois outros tra-

(19) A partir dos indicadores de rotatividade construídos pela Associação Brasileira de Administração de Pessoal (ABAPe), que permitem distinguir a rotatividade provocada por dispensas efetuadas pelos empregadores daquela resultante dos pedidos de demissão solicitados pelos empregados, Macedo e Chadad verificaram que a rotatividade provocada pela empresa cai no período 1975/81. Conclui daí "que o menor dinamismo das admissões e dos reajustamentos da força de trabalho nesse período acaba por prevalecer sobre as oportunidades que o mercado de trabalho oferece em termos de uma mão-de-obra mais barata e/ou de melhor nível de qualidade, conduzindo assim a uma queda e não a um aumento da rotatividade decidida pelo empregador nas fases em que o mercado de trabalho fica desfavorável para o lado da oferta" (op.cit., 1985, p.136).

balhos (20) a cerca do comportamento sazonal da rotatividade. Em ambos, a concentração de desligamentos em meses próximos à data dos reajustes salariais das categorias de trabalhadores analisadas foi associada à tentativa de impedir a elevação dos salários.

A política salarial vigente no período 79/82, objeto de nossa análise, foi criticada por estimular a substituição de trabalhadores, uma vez que concedia reajustes acima do INPC. Sobre esta afirmação, cabem duas observações: 1) a concessão de reajustes superiores à elevação do custo de vida, em princípio, não justifica um aumento da rotatividade, principalmente se a rentabilidade das empresas também estiver crescendo. Porém, em períodos de descenso cíclico, acompanhado de queda da rentabilidade, reajustes salariais mais generosos podem constituir-se, para a empresa, em mais um fator de desestímulo à manutenção de seus empregados; 2) a política salarial pode ter intensificado a prática da rotatividade no caso de trabalhadores desqualificados, pois o reajuste do salário mínimo foi de 110% do INPC somente até novembro de 1980. Como o salário mínimo não era regulado pela política salarial vigente no período, seu reajuste foi de apenas 100% do INPC durante os anos de 1981 e 1982, enquanto que o reajuste dos empregados não qualificados foi de 110% do INPC. Não há dúvida que essa diferença de salários estimulou a burla dos reajustes, através da rotatividade dos trabalhadores desqualificados.

(20) Os dois trabalhos consultados por Calabi e Zaghen são: Camargo, J.A. - Metodologia de Construção de Índices de Rotatividade de Mão-de-Obra - Ajustamento de Curto Prazo, Tese de Mestrado, FEA/USP, 1976. Troyano, A.A. - Dispensa e Demissão dos Empregados nos Estabelecimentos Bancários de São Paulo, DIEESE, mimeo, 1976.

Resumindo, a rotatividade é condicionada por vários fatores, dentre eles, pelo setor e ramo que a empresa atua, por seu grau de monopólio, seu tamanho, pelo nível de qualificação do empregado, pelo ciclo econômico e também pelos reajustes salariais.

As tabelas III.24 a III.27 ilustram, de certa forma, o que discutimos até aqui sobre os condicionantes da rotatividade dos trabalhadores.

No que tange ao ramo de atividade, podemos dizer que entre as indústrias analisadas não há diferenças significativas nos índices de rotatividade, devido, principalmente, ao fato das quatro possuírem processos contínuos de produção. Aliás, não se verificam grandes discrepâncias entre a maior parte dos ramos da indústria de transformação. (21)

As diferenças por tamanho de estabelecimento são, por sua vez, bem evidentes. Nota-se que quanto maior o tamanho da empresa, que podemos associar à elevação do grau de monopólio, menores os índices de rotatividade. Onde se nota a maior redução é entre as empresas médias e grandes. Desconsiderando as micro-empresas, nas quais não foi levado em conta o pessoal não ligado diretamente à produção, citamos como exemplo a ind. metalúrgica no ano de 1980, cujas informações constam da tabela III.24. Neste caso, o índice de rotatividade era de 0,70 nos estabelecimentos pequenos, passando a 0,61 nos médios e reduzindo-se a 0,32 nos estabelecimentos grandes, o que significa dizer que, enquanto nas pequenas e médias empresas, mais de 60% do estoque médio de empregados era substituído ao longo de

(21) Para uma comparação das taxas de rotatividade entre os ramos da indústria de transformação, consultar Calabi e Lyque, op.cit., 1981.

TABELA III.24

TAXAS DE ROTATIVIDADE NA IND. METALÚRGICA POR TAMANHO DE
ESTABELECIMENTO E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO
SÃO PAULO - 1980/81/82

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	MICRO			PEQUENO			MÉDIO			GRANDE		
	80	81	82	80	81	82	80	81	82	80	81	82
Braçal	1,11	0,73	0,69	0,96	0,60	0,58	1,05	0,68	0,67	0,58	0,52	0,45
Semi-Qualificado	0,83	0,61	0,63	0,73	0,50	0,58	0,58	0,42	0,50	0,30	0,13	0,15
Qualificado	0,72	0,80	0,52	0,54	0,44	0,53	0,39	0,28	0,35	0,24	0,17	0,20
Técnico				0,39	0,57	0,44	0,36	0,28	0,26	0,16	0,09	0,10
Nível Superior				0,41	0,21	0,05	0,25	0,33	0,33	0,16	0,13	0,17
Gerente				0,24	0,42	0,33	0,24	0,30	0,21	0,10	0,14	0,11
TOTAL	0,83	0,66	0,62	0,70	0,50	0,56	0,61	0,43	0,49	0,32	0,21	0,21

FONTE: RAIS - 1980/81/82

TABELA III.25

TAXAS DE ROTATIVIDADE NA IND.MECÂNICA POR TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

SÃO PAULO - 1980/81/82

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	MICRO			PEQUENO			MÉDIO			GRANDE		
	80	81	82	80	81	82	80	81	82	80	81	82
Braçal	0,78	0,56	0,54	1,20	0,69	0,83	0,83	0,71	0,59	0,55	0,49	0,37
Semi-Qualificado	0,85	0,72	0,46	0,71	0,52	0,55	0,52	0,34	0,30	0,30	0,18	0,14
Qualificado	0,76	0,55	0,64	0,62	0,40	0,40	0,42	0,29	0,22	0,23	0,14	0,09
Técnico				0,38	0,22	0,33	0,30	0,14	0,18	0,16	0,13	0,06
Nível Superior				0,40	0,43	0,32	0,30	0,21	0,22	0,16	0,18	0,10
Gerente				0,15	0,17	0,30	0,15	0,19	0,13	0,10	0,15	0,09
TOTAL	0,79	0,60	0,57	0,68	0,45	0,47	0,47	0,33	0,28	0,29	0,20	0,14

FONTE: RAIS - 1980/81/82

TABELA III.26

TAXAS DE ROTATIVIDADE NA IND.DE MAT.ELÉT.E DE COMUNICAÇÕES
 POR TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO
 SÃO PAULO - 1980/81/82

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	MICRO			PEQUENO			MÉDIO			GRANDE		
	80	81	82	80	81	82	80	81	82	80	81	82
Braçal	1,40	0,53	1,18	0,59	0,82	0,69	0,79	0,64	0,53	0,48	0,35	0,38
Semi-Qualificado	0,71	0,29	1,06	0,82	0,52	0,62	0,55	0,24	0,37	0,34	0,17	0,24
Qualificado	0,69	0,77	0,42	0,72	0,40	0,53	0,50	0,29	0,36	0,27	0,16	0,29
Técnico				0,60	0,38	0,51	0,25	0,24	0,31	0,16	0,13	0,13
Nível Superior				0,25	0,10	0,70	0,30	0,26	0,24	0,12	0,12	0,17
Gerente				0,10	0,22	0,00	0,20	0,09	0,26	0,19	0,06	0,20
TOTAL	0,76	0,54	0,68	0,71	0,48	0,57	0,53	0,31	0,38	0,30	0,17	0,25

FONTE: RAIS - 1980/81/82

TABELA III.27

TAXAS DE ROTATIVIDADE NA IND. DE MAT. DE TRANSPORTES POR
TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO
SÃO PAULO - 1980/81/82

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	MICRO			PEQUENO			MÉDIO			GRANDE		
	80	81	82	80	81	82	80	81	82	80	81	82
Braçal	1,20	1,50	0,89	0,80	0,58	0,68	1,05	0,42	0,50	0,60	0,33	0,22
Semi-Qualificado	0,84	0,57	0,60	0,66	0,38	0,50	0,67	0,34	0,36	0,26	0,10	0,11
Qualificado	0,47	0,56	0,59	0,58	0,40	0,31	0,43	0,20	0,22	0,18	0,06	0,09
Técnico				0,18	0,25	0,11	0,29	0,34	0,18	0,17	0,06	0,07
Nível Superior							0,00	0,29	0,07	0,13	0,10	0,11
Gerente							0,00	0,32	0,21	0,03	0,07	0,05
TOTAL	0,68	0,68	0,61	0,65	0,41	0,46	0,64	0,32	0,34	0,26	0,11	0,11

FONTE: RAIS - 1980/81/82

1980, nas grandes empresas, este percentual era apenas a metade. Este comportamento é estendido aos quatro ramos industriais e igualmente aos anos de 1981 e 1982.

Vimos como o nível de qualificação dos trabalhadores condiciona a rotatividade de forma diferenciada, quando a supomos resultante de decisões tomadas, de um lado, pelos empregados, de outro, pelos empregadores. Embora as informações apresentadas sobre a categoria sindical metalúrgica não permitam esta distinção, refletem bem a atuação das empresas com relação à substituição de seus funcionários. Isto é, verifica-se que quanto maior o nível de qualificação do empregado, menor a rotatividade, principalmente entre aqueles ligados diretamente à produção, onde os graus de especialização são melhor definidos. Vê-se, por exemplo, que nas grandes empresas da indústria metalúrgica, em 1980, a rotatividade dos trabalhadores braçais era 0,58, a dos semi-qualificados era 0,30, a dos qualificados, 0,24, no caso do pessoal técnico e de nível superior era 0,16 e 0,10 no caso dos gerentes. Esta relação inversa entre rotatividade e nível de qualificação é constatada na maior parte dos casos apresentados nas tabelas, por indústria e por tamanho de estabelecimento. Durante os anos de 1981 e 1982 essa relação já não se mantém tão claramente, uma vez que o comportamento do emprego foi distinto para os vários níveis de qualificação, alterando as taxas de rotatividade de forma diferenciada.

Uma análise da evolução das taxas de rotatividade no período 80/82 permite apreender os efeitos da recessão econômica sobre esses indicadores. Vimos que em fase de expansão da atividade produtiva, acompanhada de elevação do nível de emprego, normalmente a rotatividade se eleva. Em fase de crescimento desacelerado ou de queda nos níveis de produto e

de emprego, ao contrário, a rotatividade tende a diminuir.

Embora este período tenha sido característico de uma recessão, verificamos, quando analisamos o comportamento do emprego nestes anos, que a crise econômica atingiu os trabalhadores dos vários níveis de qualificação em intensidade e momentos distintos. Por este motivo, para entendermos o comportamento da rotatividade nestes anos, é necessário considerar a evolução do emprego, que já foi apresentada nas tabelas III.14 a III.21. A comparação dos dados de emprego com os de rotatividade revela que, de uma maneira geral, nos casos em que o emprego caiu, a rotatividade também caiu e onde o emprego aumentou, a rotatividade também aumentou. Onde a regra não se confirma, arriscamos algumas hipóteses explicativas. É o caso, por exemplo, dos trabalhadores qualificados da ind. de mat. elétrica e de comunicação, de tamanho pequeno, cuja rotatividade aumentou de 0,40, em 1981, para 0,53 em 1982, enquanto que o emprego caiu 5% no mesmo período. Sugerimos que a rotatividade tenha subido, por conta de uma decisão dos próprios empregados de sair em busca de novos empregos, uma vez que estes estavam se elevando na indústria como um todo, particularmente nos estabelecimentos médios e grandes. Um caso inverso é o dos trabalhadores semi-qualificados da ind. de mat. de transportes, de tamanho micro, cuja rotatividade caiu de 0,84 para 0,57, de 1980 para 1981, enquanto o emprego subiu 6,7%. Uma provável explicação para este fato é a de que tenha reduzido o ritmo de transferência desses trabalhadores para outras empresas por conta da queda acentuada do emprego nas empresas maiores. Outras suposições poderiam ser feitas para explicar o comportamento inesperado da rotatividade face às alterações no emprego. Porém, o que nos interessa reafirmar é o caso geral, de onde se

apreende uma relação direta entre estas duas variáveis.

Quanto à influência dos reajustes salariais sobre as taxas de rotatividade, nossos dados não permitem comprovar a hipótese levantada. Para fazê-lo, precisaríamos de informações sobre o número de demissões, mês a mês, além da distinção entre os pedidos de demissão solicitados pelos empregados e as dispensas realizadas pelos empregadores. Mesmo assim, nem se tivéssemos os dados desagregados desta forma, conseguiríamos evitar uma distorção inerente a este tipo de informação, pois como sabemos, muitas demissões efetuadas pelas empresas são fruto de um acordo entre empregador e empregado, a partir de um pedido deste último, para obter a liberação de seu FGTS.

Apesar de não contarmos com esta distinção entre dispensas e pedidos de demissão, é de se supor que em fases de crise econômica, como a que caracterizou o período que estamos analisando, a rotatividade seja provocada, principalmente, por iniciativa da empresa, (22) que na tentativa de conter seus custos, evita conceder aumentos reais de salários, provocando até mesmo rebaixamentos salariais.

É desta forma, portanto, que tendemos a interpretar a existência de rotatividade, como um fator contrário aos objetivos redistributivos da política salarial do período 1979/82. A partir do que foi dito, levantamos a hipótese que a rotatividade tenha um efeito negativo sobre os salários, inibindo os ganhos provenientes da aplicação da lei salarial. Em decor-

(22) A idéia de que na crise a rotatividade é provocada, principalmente, por iniciativa da empresa se fundamenta no trabalho de Macedo e Chahad, no qual os autores concluem que nesta fase do ciclo econômico, a queda da rotatividade reflete, de forma mais acentuada, a diminuição ocorrida na rotatividade provocada pelos próprios empregados, "o que evidencia que um mercado de trabalho nestas condições afeta com maior intensidade o comportamento do empregado". (op.cit., 1985, pág.136).

rência, sugerimos que quanto maior a taxa de rotatividade, menor a relação remuneração média efetiva, o que implica em dizer que há uma correlação inversa entre rotatividade e salários.

Em páginas anteriores, discutimos os possíveis efeitos que alterações no nível de emprego poderiam provocar sobre a remuneração média dos trabalhadores. Em seguida, discorremos sobre o papel da rotatividade e formulamos uma hipótese de correlação entre este fator e os salários. Veremos, agora, a partir da apresentação dos resultados dos testes de correlação efetuados, se de fato há uma correlação clara e inequívoca entre emprego e rotatividade, de um lado, e remuneração média, de outro.

Resultado dos testes de correlação entre o nível de emprego (X_1), taxa de rotatividade (X_2) e a relação remuneração média efetiva (Y)
remuneração média projetada

Na tentativa de explicar as diferenças verificadas entre as remunerações médias efetivas de 1981 e 1982 e as remunerações médias projetadas para estes anos, calculamos o índice de Sperman, apresentado na tabela III.28 como r^2 .

O r^2 é o coeficiente de determinação da variável x sobre a variável y . Ele nos mostra a proporção da variação de y explicada pela relação entre x e y , isto é, mostra a fração da variabilidade de y explicada pela relação entre as duas variáveis. Para calculá-lo, consideramos três conjuntos de informações: a variação no nível de emprego ocorrida no período de um ano (X_1), a taxa de rotatividade verificada no mesmo período (X_2) e a relação remuneração média efetiva dos trabalhadores e a remuneração média simulada.

dores por nível de qualificação. Num primeiro teste, verificamos o grau da relação entre os níveis de emprego e de remuneração, considerando como variável determinante, exclusivamente, a variação no nível de emprego. Num segundo teste, para verificarmos o grau da relação entre rotatividade e remuneração dos empregados, consideramos como variável determinante, exclusivamente, a taxa de rotatividade. Esses dois testes foram feitos para os anos de 1981 e 1982, segundo os níveis de qualificação dos trabalhadores. Para cada um deles, foram considerados os pares (X e Y) correspondentes às quatro indústrias, por tamanho de estabelecimento, a partir das informações apresentadas ao longo deste capítulo.

TABELA III.28

COEFICIENTES DE DETERMINAÇÃO (r^2) DAS VARIÁVEIS EMPREGO E ROTATIVIDADE SOBRE A VARIÁVEL REMUNERAÇÃO MÉDIA

Nível de qualificação	(X_1 ; Y)	(X_1 ; Y)	(X_2 ; Y)	(X_2 ; Y)
	1981	1982	1981	1982
Braçal	0,08	0,02	0,00	0,22
Semi-qualificação	0,00	0,03	0,17	0,35
Qualificado	0,49	0,00	0,01	0,25
Técnico	0,04	0,09	0,04	0,26
Nível Superior	0,05	0,18	0,02	0,04
Gerente	0,01	0,01	0,01	0,25

sendo X_1 = variação no nível de emprego $\left(\frac{\Delta E}{E}\right)$

X_2 = taxa de rotatividade

Y = $\frac{\text{remuneração média efetiva}}{\text{remuneração média projetada}}$

Os coeficientes de determinação calculados revelam, na quase totalidade dos casos, uma correlação linear extremamente baixa entre as variáveis X e Y. O maior coeficiente encontrado foi de 0,49, correspondente ao teste feito para os trabalhadores qualificados para medir o grau da relação entre a variação no nível de emprego e a remuneração média deste pessoal. E mesmo este resultado não é considerado muito significativo, do ponto de vista estatístico. Equivale a dizer que apenas 49% da variabilidade da remuneração efetiva com referência à projetada pode ser explicada pela relação existente entre esta razão $\left(\frac{\text{rem.méd.efet.}}{\text{rem.méd.proj.}}\right)$ e a variação no nível de emprego $\left(\frac{\Delta E}{E}\right)$. Os demais resultados são desprezáveis, o que indica que a variabilidade de Y em função de X é insignificante e que, portanto, não se pode atribuir uma variação de Y a uma variação de X.

Conclui-se dos testes de correlação que nenhuma das duas variáveis X consideradas (variação do emprego e taxa de rotatividade) explicam o comportamento da variável Y $\left(\frac{\text{rem.méd.efet.}}{\text{rem.méd.proj.}}\right)$. Isso não quer dizer que o emprego e a rotatividade não estejam, de alguma forma, influenciando os salários. Devem estar, como de fato acreditamos, mas esta influência se exerce de uma maneira particular em cada caso, impossibilitando-nos de precisar uma tendência geral de determinação.

Relembremos nossas suposições quanto aos efeitos esperados de uma variação no emprego sobre a relação $\frac{\text{rem.méd.efet.}}{\text{rem.méd.proj.}}$.

- no caso de uma queda no emprego ocorrida, principalmente, nas faixas salariais inferiores à remuneração média do ano base, a remuneração média efetiva do ano seguinte seria superior à

- projetada (correlação negativa);
- mas se esta queda ocorresse, principalmente, acima da remuneração média do ano base, a remuneração média do ano seguinte seria inferior à projetada (correlação positiva);
 - já no caso de uma elevação do emprego ocorrida, principalmente, nas faixas salariais superiores à remuneração média do ano-base, a do ano seguinte superaria a projetada (correlação positiva);
 - mas se esta elevação ocorresse, principalmente, nas faixas inferiores à remuneração média do ano-base, a do ano seguinte seria menor que a projetada (correlação negativa).

Em todos os casos acima mencionados, supusemos que as remunerações médias eram afetadas apenas pela aplicação da lei salarial e pelas alterações no nível de emprego. E cogitamos, ainda, na hipótese de que quanto maior fosse a variação do emprego, maior seria a diferença entre a remuneração média efetiva e a projetada. Como vimos, os coeficientes de determinação calculados (r^2) não comprovaram nossas suposições. A interpretação que temos do fato dos resultados não apresentarem nenhuma correlação expressiva entre emprego e remuneração média se fundamenta em três pontos:

- em primeiro lugar, podem estar ocorrendo as quatro possibilidades acima descritas num mesmo conjunto de informações referente a um determinado nível de qualificação. Ocorrendo apenas duas que indiquem sentidos contrários na corre-

lação, seria suficiente para que o coeficiente de determinação tendesse a zero, revelando inexistência de correlação entre as variáveis;

- o segundo ponto corresponde à negação da suposição que fizemos de que quanto maior fosse a alteração no emprego, maior seria a diferença entre a remuneração média efetiva e a projetada. Isto só seria válido se o crescimento ou a redução do número de empregados se desse sempre numa faixa de salários capaz de alterar a remuneração média com a mesma intensidade. E isto não deve, efetivamente, ter ocorrido. Deve ter havido casos em que as faixas salariais mais atingidas pelo comportamento do emprego situavam-se próximas à remuneração média e outros, em que se situavam mais distantes. Esclarecida esta questão, tornam-se compreensíveis coeficientes de determinação tão inexpressivos, na medida em que não podemos atribuir as variações na remuneração média exclusivamente às variações no nível de emprego sem considerarmos a capacidade dessas alterações interferirem na média das remunerações;

- em terceiro e último lugar, coeficientes de determinação tão baixos sugerem que outras variáveis, como a taxa de rotatividade, podem estar interferindo no comportamento das remunerações médias.

Quanto à relação entre rotatividade e remuneração média, havíamos formulado uma única hipótese: que a corre-

lação entre elas deveria ser negativa e, quanto maior a rotatividade, menor a razão $\frac{\text{rem.méd.efet.}}{\text{rem.méd.proj.}}$. Os coeficientes de determinação calculados revelaram-se extremamente baixos, o que nos sugere duas interpretações complementares:

sugere duas interpretações complementares:

- que os efeitos da rotatividade dos trabalhadores sobre suas remunerações não são os mesmos em todos os casos, ou seja, o facto de uma indústria possuir uma taxa de rotatividade maior que uma outra não implica que aquela rebaixe mais os salários que esta, que possui uma taxa de rotatividade menor. Daí, não se poder concluir que quanto maior a rotatividade, menor a relação $\frac{\text{rem.méd.efet.}}{\text{rem.méd.proj.}}$;

- e que outras variáveis, inclusive o nível de emprego, podem estar explicando o comportamento das remunerações médias

A partir do que foi dito acima, concluímos que não se podem generalizar os efeitos que o nível de emprego e a rotatividade possam ter sobre as remunerações médias. Daí, a necessidade de analisarmos caso a caso, para que seja verificado o poder explicativo de cada uma dessas variáveis em cada situação particular. O resultado desta análise será apresentado a seguir, na quarta parte desta secção, de onde buscaremos extrair elementos para avaliar a eficácia da política salarial vigente no período 1980-82 como instrumento de distribuição da renda.

Os Fatores Determinantes do Comportamento das Remunerações Médias

No início deste capítulo, dissemos que nosso objetivo era o de avaliar em que medida a política salarial do período 80-82 havia exercido o papel a que se propunha de diminuir as disparidades de renda. Alertamos, contudo, que por se tratar de um período em que a atividade econômica sofreu abruptas alterações, que certamente repercutiram sobre as estruturas de emprego e salários, seria impossível isolar os efeitos da política salarial sobre estas estruturas.

Vários devem ter sido os fatores que nesta fase de recessão econômica exerceram efeitos sobre a distribuição salarial, como modificações nas estruturas de produção, introdução de inovações tecnológicas, alterações no nível de emprego, rotatividade dos trabalhadores, etc. Impossibilitados de considerar todos os fatores, escolhemos apenas dois (além da própria política salarial), que seguramente influenciaram a distribuição dos salários, e sobre os quais dispúnhamos de informações: o comportamento do emprego e o da rotatividade.

Ao longo deste capítulo, apresentamos as informações disponíveis sobre o emprego e a rotatividade dos trabalhadores da categoria sindical metalúrgica no período 80-82 e discutimos como esses fatores poderiam influenciar as remunerações médias dos assalariados e explicar as diferenças verificadas entre as remunerações médias efetivas e as projetadas. Através de testes realizados para verificar a correlação existente entre emprego e rotatividade, de um lado, e remuneração, de outro, buscamos captar alguma tendência de determinação das primeiras variáveis sobre esta última. Os índices de determinação

calculados foram extremamente baixos, revelando a inexistência de uma correlação linear entre as variáveis consideradas. Concluímos, a partir disto, que tanto o emprego quanto a rotatividade deveriam estar influenciando o comportamento das remunerações médias de forma particular. E resolvemos fazer uma análise de seus efeitos caso a caso.

É a este trabalho que, finalmente, nos dedicamos. Apresentaremos como estes dois fatores interagiram alterando as remunerações médias de forma diferenciada das remunerações médias projetadas. Como seria extremamente exaustivo descrever cada caso, inclusive porque houve situações em que não foi possível captar em que sentido o nível de emprego e a rotatividade atuaram sobre a distribuição salarial, optamos por apresentar um quadro geral onde é indicado o fator que melhor explica o comportamento das remunerações médias efetivas frente às projetadas em cada caso. Descreveremos apenas alguns, em que os efeitos destes fatores se mostraram mais evidentes.

Antes de apresentar as nossas conclusões, cabe esclarecer de que maneira conduzimos a análise para captar os efeitos da política salarial, do emprego e da rotatividade sobre a distribuição dos salários. As informações consideradas foram as remunerações médias efetivas e projetadas, as taxas de rotatividade, as taxas de crescimento e/ou decréscimo do emprego e a distribuição do emprego por faixas de salário mínimo (distribuição salarial). A análise das alterações na distribuição do emprego por faixas salariais, considerando o comportamento do emprego e o da rotatividade e os efeitos esperados pela aplicação da lei salarial é que nos indicará em que sentido cada um desses fatores atuou.

Não dispomos de nenhum modelo matemático capaz de

captar os efeitos de cada um desses fatores sobre a distribuição salarial. Um modelo explicativo deste tipo exigiria a aceitação de hipóteses irrealistas que, certamente, comprometeriam os resultados do trabalho. Em decorrência, conduzimos nossa análise tomando como base o que foi discutido até aqui a respeito dos prováveis efeitos que cada fator exerceria sobre as remunerações médias dos trabalhadores.

O impacto esperado da aplicação da lei salarial era o fechamento do leque de salários. Ou seja, esperava-se uma redistribuição dos rendimentos salariais em favor dos assalariados pior remunerados. Quando esclarecemos, no capítulo II, as fórmulas de reajustes salariais, vimos que estes eram escalonados por faixas de salário, de forma que os empregados que recebiam menos de 11,5 salários mínimos tinham reajustes acima do INPC, enquanto que aqueles que recebiam um salário superior a este limite tinham reajustes abaixo do INPC. Uma vez que o reajuste do salário mínimo não era regido pela mesma lei, tendo sido igual ao INPC durante os anos de 1981 e 1982, o mecanismo de escalonamento dos reajustes implicava numa mobilidade dos empregados localizados nos extremos da estrutura salarial para faixas intermediárias. É isto que procuramos observar se de fato ocorreu quando analisamos a distribuição do emprego por faixas de salário mínimo. (23) A questão é que esta mobilidade provocada pela atuação da política salarial é difícil de se captar, dada a interferência dos demais fatores que atuaram sobre a distribuição salarial.

(23) A distribuição do emprego por faixas de salário mínimo encontra-se no Anexo III, por indústria, tamanho de estabelecimento e níveis de qualificação, referente aos anos de 1980, 1981 e 1982. Foram conservadas as mesmas faixas salariais da lei nº 6886, de 1980, com exceção da faixa de 3 a 10 salários mínimos, que foi decomposta em duas para captar melhor a movimentação dos empregados no seu interior.

A rotatividade é um fator que pode ter impedido a plena aplicação da lei. Quando discorremos sobre suas causas e seus efeitos, vimos que, numa fase de recessão econômica, reajustes ou aumentos salariais podem constituir-se em estímulo à prática da rotatividade por parte das empresas. Neste caso, este recurso é utilizado para impedir a elevação dos custos de produção ou mesmo para reduzi-los através do rebaixamento dos salários.

Apesar da lei salarial ter estabelecido que, todo empregado dispensado sem justa causa, no período de trinta dias que antecede a data da correção do seu salário, teria direito a uma indenização adicional equivalente a um salário mensal, (24) isto não nos parece ter sido um instrumento eficaz para inibir a rotatividade. Mesmo porque, os trabalhadores podiam ser dispensados 31 dias antes de seu reajuste e, automaticamente, substituídos por uma mão-de-obra que encontrava-se em abundância nesta fase de contração econômica de que estamos tratando.

Neste contexto, atribuímos à rotatividade um papel que contraria os objetivos redistributivos da política salarial, impedindo a mobilidade dos trabalhadores para faixas salariais mais altas e até mesmo provocando um movimento contrário, de cima para baixo. É este fenômeno que tentamos captar analisando as alterações ocorridas nas estruturas de emprego por faixas de salário mínimo no período 80/82. Não é possível, no entanto, precisar a sua magnitude. Os baixos índices de correlação linear entre rotatividade e remuneração média demons-

(24) Decreto nº 84.560 de 14/03/80 que regulamentou a lei 6.708 de 30/10/79, Artigo 4º.

traram que não se podem associar altas taxas de rotatividade a maiores reduções de salário. Deste modo, a simples existência de rotatividade, principalmente nos casos dos trabalhadores com pouca qualificação, é vista como um provável obstáculo ao cumprimento da lei salarial. Esta hipótese pode ou não ser comprovada pela comparação das estruturas de emprego dos três anos em análise.

No que tange aos efeitos das variações do nível de emprego sobre a sua distribuição por faixas de salário mínimo, são várias as possibilidades. Como vimos anteriormente, o emprego pode ter aumentado ou diminuído em faixas de salário superiores ou inferiores à média salarial, alterando-a para mais ou para menos em relação à projetada.

A partir das taxas de crescimento e/ou decréscimo do emprego por ramo industrial, tamanho de estabelecimento e nível de qualificação, tentamos verificar em que faixa salarial a variação no emprego pode ter se concentrado. Na medida em que este fenômeno seja passível de verificação, admitimos sua importância na explicação das diferenças entre as remunerações médias efetivas e as projetadas.

Ao analisarmos as estruturas de emprego por faixas de salários mínimos dos empregados não ligados diretamente à produção (técnicos, pessoal de nível superior e gerentes), notamos alguns casos onde sua evolução foi distinta da esperada pela atuação dos três fatores até então considerados. Levantamos, então, a hipótese de um outro fator estar influenciando a distribuição salarial: a ocorrência de reajustes salariais superiores aos previstos pela lei. Uma forma de manifestação disto seria o movimento de baixo para cima na estrutura salarial de empregados com remunerações médias superiores a 11,5 salários mínimos, quando o movimento esperado pela aplicação da

lei seria o inverso.

A hipótese de concessão de reajustes salariais superiores aos índices oficiais aos empregados melhor posicionados na escala hierárquica das empresas dos ramos industriais que estamos analisando não é passível de comprovação com as informações de que dispomos. Porém, fundamenta-se na evidência de que os trabalhadores melhor qualificados e em posições de comando são mais valorizados pelas empresas, o que faz com que estas tendam a estimulá-los no exercício de suas funções. A maneira mais usual de estímulo é a concessão de aumentos salariais. Esta prática é tão mais frequente quanto mais próximo o empregado estiver de seu patrão, dentro da hierarquia da empresa, quanto mais específica for a sua qualificação e quanto maior for a capacidade da empresa de remunerar seus empregados. (25)

Incorporamos, assim, mais um fator à nossa análise. Quatro são, no total, os fatores que julgamos relevantes para explicar o comportamento das remunerações médias no período 80-82: a política salarial, a rotatividade, o nível de emprego e a concessão de reajustes salariais acima da lei. Dada a impossibilidade de isolar seus efeitos, uma vez que estes fatores interagem muitas vezes num mesmo sentido, superpondo seus efeitos uns sobre os outros, a análise que fazemos da estrutura de emprego por faixas de salários mínimos visa, unicamente, captar a atuação do fator que mais se destacou, expli-

(25) Pesquisas realizadas por firmas de consultoria e empregadores, cujos resultados foram publicados pela Revista Exame, demonstram que os reajustes dos executivos foram, em geral, superiores aos previstos pela política salarial do período 1980/82. Mesmo nos casos em que os reajustes foram inferiores ao INPC, estiveram bem acima do índice de correção legal. (Consultar Revista Exame, 7/5/70, 6/5/81, 12/8/81 e 19/5/82).

cando as diferenças entre as remunerações médias efetivas e projetadas.

Não se trata, portanto, de explicar o comportamento das remunerações médias efetivas decompondo seu valor em partes referentes à influência de cada fator. Nosso objetivo é explicar o porquê das remunerações médias projetadas não terem se efetivado. É descobrir o fator ou os fatores cujos efeitos sobre a distribuição salarial alteraram a remuneração média dos trabalhadores de um ano para outro de forma diferenciada da prevista pela simples aplicação dos reajustes salariais definidos por lei.

Deste modo, cabe entender qual o fator que melhor explica as diferenças entre as remunerações nas oito situações detectadas na comparação entre os dados efetivos e os projetados:

- 1) quando a rem.méd.efetiva cresce mais do que a projetada;
- 2) quando a rem.méd.efetiva cresce menos do que a projetada;
- 3) quando a rem.méd.efetiva cai mais do que a projetada;
- 4) quando a rem.méd.efetiva cai menos do que a projetada;
- 5) quando a rem.méd.efetiva não se altera ao invés de crescer;
- 6) quando a rem.méd.efetiva cai ao invés de permanecer inalterada;
- 7) quando a rem.méd.efetiva cresce ao invés de cair;

8) quando a rem.méd.efetiva cai ao invés de crescer.

No primeiro caso, o fator mais provável de ter puxado a remuneração média para cima é o nível de emprego. Seu crescimento em faixas salariais superiores à média ou seu decréscimo em faixas inferiores seria mais um impulso à elevação da média salarial. No segundo caso, são dois os fatores mais prováveis de ter impedido a elevação da remuneração média até o limite projetado: o nível de emprego e a rotatividade. É também a atuação desses fatores que provavelmente explica o terceiro caso, onde a remuneração média sofre uma queda superior à esperada. Na quarta situação, a remuneração média cai menos do que era previsto, o que sugere alterações no nível do emprego e a ocorrência de reajustes acima dos índices previstos pela lei salarial. Na quinta e sexta situações, são o emprego e a rotatividade os fatores que podem ter deprimido a remuneração média. O caso da remuneração média ter crescido ao invés de ter caído pode ser explicado por alterações no nível do emprego e pela concessão de reajustes superiores aos oficiais. O caso contrário pode ser resultado da rotatividade e de alterações no emprego.

Há ainda uma situação especial a ser considerada, que é aquela onde a projeção se efetiva. Isto não quer dizer que a lei salarial tenha sido aplicada a todos os empregados e que a distribuição dos salários não tenha sofrido influência de nenhum outro fator. Isto pode ter de fato ocorrido, mas existe também a possibilidade da igualdade entre a remuneração média efetiva e a projetada ter sido resultante da atuação de dois outros fatores que agiram em sentidos opostos. Como por exemplo, a rotatividade, impedindo a elevação da média sa-

larial, e o desemprego em faixas salariais abaixo da média, impulsionando-a para cima.

No caso das projeções se efetivarem, o que não é um fenômeno frequente, cabe, então, avaliar em que medida houve a aplicação plena da lei, ou se foram os efeitos da atuação de outros fatores que levaram à efetivação das projeções. Mesmo nas oito situações descritas acima, onde nossa preocupação maior é a de explicar as diferenças entre as remunerações médias efetivas e as projetadas, há o interesse de se avaliar a eficácia da lei. Porém, nem sempre isto é possível, pois como já esclarecemos, os efeitos dos vários fatores que interagem sobre a distribuição salarial se confundem muitas vezes, impedindo a percepção do impacto de cada um em separado.

Feitas essas considerações preliminares, passamos à apresentação de nossas conclusões acerca da importância dos fatores emprego, rotatividade e aumentos salariais para explicar o comportamento das remunerações médias efetivas frente às projetadas no período 80/82.

Primeiramente, apresentaremos a tabela III.29, onde está indicado o fator que melhor explica as situações dos trabalhadores por nível de qualificação, indústria e tamanho de estabelecimento referentes ao ano de 1981. Escolheremos alguns casos para ilustrar a atuação de cada fator e onde foi possível evidenciar os efeitos da aplicação da lei salarial, apesar da interferência de outros fatores. Em seguida, o mesmo será feito a partir da apresentação da tabela III.30, referente ao ano de 1982. Finalmente, encerraremos o trabalho, apresentando nossas conclusões sobre a eficácia da política salarial vigente no período 79/82 como instrumento de redistribuição dos salários.

TABELA III.29

FATORES EXPLICATIVOS DA RELAÇÃO ENTRE AS REMUNERAÇÕES MÉDIAS E FETIVAS E AS PROJETADAS POR RAMO INDUSTRIAL, TAMANHO DE ESTABELECIMENTO E NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO

1980/81

	Metalúrgica	Mecânica	Mat.El. e Comunicação	Mat.de Transportes
Braçal				
Micro	0	?	X	X0
Pequeno	0	X	X	?
Médio	X	X	?	X
Grande	?	0	X	?
Semi-qualificado				
Micro	0	0	X	X
Pequeno	X	?	X0	X
Médio	?	0	X	?
Grande	X	X	X	X
Qualificado				
Micro	X	X0	0	X
Pequeno	X	0	X	X
Médio	X	?	?	X
Grande	?	X	X	X
Técnico				
Pequeno	X	X	X0	X0
Médio	X	X	0	0
Grande	X	X	0	?
Nível Superior				
Pequeno	X	X	X0	
Médio	X	X	X	X
Grande	X	Δ	X	X
Gerente				
Pequeno	X	XΔ	X	
Médio	?	Δ	X	X
Grande	X	?	?	?

Nota: 0 - rotatividade
 X - nível de emprego
 Δ - reajustes acima dos índices oficiais
 X0 - nível de emprego e rotatividade
 XΔ - nível de emprego e reajustes acima dos índices oficiais
 ? - indeterminado

A tabela III.29 apresenta os fatores que explicam o comportamento das remunerações médias efetivas face às projetadas em 1981. Dos 82 casos analisados, 46 são explicados por alterações no nível de emprego, 11 pela rotatividade, 6 pela interação desses dois fatores, 2 pela ocorrência de reajustes acima dos previstos pela lei e apenas 1 é explicado pela atuação conjunta de reajustes acima dos índices oficiais e alterações no emprego. Verificaram-se também 16 casos onde não foi possível captar a atuação de um fator, em especial, capaz de explicar o comportamento das remunerações médias.

Esclarecemos, em páginas anteriores, que conduzimos nossa análise considerando as remunerações médias projetadas, as efetivas, as taxas de crescimento e/ou decréscimo do nível do emprego durante o ano de 1981, as taxas de rotatividade verificadas neste ano e as estruturas de emprego por classes de salário mínimo de 1980 e 1981. Entre as 82 situações, selecionamos 27 para descrever, a título de exemplificação. Estas serão apresentadas abaixo, segundo o fator explicativo.

Nível de Emprego

Alterações no nível de emprego ocorridas em 1981 explicam o comportamento das remunerações médias em 46 dos 82 casos analisados. Como já dissemos, essas alterações podiam provocar tanto a elevação, quanto a queda das remunerações médias, dependendo da forma em que atuassem sobre a estrutura do emprego. Apresentaremos as distintas situações verificadas através da descrição de 12 casos.

1 - Braçal - Mat.Elétrico e Comunicações - Grande

O emprego caiu 37,1%. A comparação das estruturas de emprego por faixas de salário mínimo de 1980 e 1981 revelou que o desemprego atingiu, principalmente, as faixas salariais mais baixas, até 3 salários mínimos. (26) Por este motivo, a remuneração média cresceu acima do que era esperado ($RME_{80} = 2,79/RMP_{81} = 3,09/RME_{81} = 3,40$).

2 - Semi-qualificado - Mat.Elétrico e Comunicações - Médio

O emprego caiu 10,4%. Como no caso anterior, sua queda se deu principalmente na faixa até 3 salários mínimos, o que elevou ainda mais a remuneração média. ($RME_{80} = 2,49/RMP_{81} = 2,76/RME_{81} = 2,83$).

3 - Qualificado - Metalúrgica - Micro

O desemprego foi de 28,8% e atingiu principalmente as faixas abaixo de 2 mínimos, o que é possível de se verificar através das listagens da RAIS com faixas de salário mínimo mais desagregadas do que as apresentadas no Anexo III. Esta queda acentuou a elevação da remuneração média. ($RME_{80} = 2,26/RMP_{81} = 2,50/RME_{81} = 3,09$).

(26) É curioso notar que há trabalhadores braçais recebendo salários bastante altos, inclusive superiores a 20 salários mínimos. Trata-se de um caso evidente de erro no preenchimento do formulário da RAIS. Assim como esse, há ainda outros casos referentes aos trabalhadores com este nível de qualificação. Por este motivo, vários deles foram classificados como indeterminados na análise do fator que mais os influenciou. Esta observação não se aplica, no entanto, ao caso que descrevemos acima, uma vez que o referido erro se verifica nos dois anos (1980 e 1981), de forma que não invalida a conclusão de que tenha sido o desemprego nas faixas salariais até 3 salários mínimos o fator responsável pela elevação da remuneração média acima da prevista.

4 - Qualificado - Mat.de Transporte - Pequeno

Neste caso o emprego se elevou 6,0% e este aumento ocorreu na faixa entre 3 e 7 salários mínimos, impulsionando ainda mais o crescimento da remuneração média ($RME_{80} = 3,22$ / $RMP_{81} = 3,49/RME_{81} = 3,86$).

5 - Gerente - Metalúrgica - Grande

A queda da remuneração média efetiva a uma taxa superior à projetada foi devida a um aumento do emprego (29,4%) ocorrido especialmente nas faixas inferiores a 15 salários mínimos. ($RME_{80} = 30,41/RMP_{81} = 25,56/RME_{81} = 24,37$)

6 - Gerente - Mat.Elétrico e Comunicações - Médio

Aqui o emprego caiu 12,5%, atingindo, particularmente, a faixa de mais de 20 salários. Por este motivo é que a remuneração média deve ter caído mais do que o previsto. ($RME_{80} = 29,12/RMP_{81} = 24,73/RME_{81} = 23,09$)

7 - Nível Superior - Mat.de Transporte - Grande

O número de empregados cresceu 11,5%, sobretudo nas faixas acima de 15 salários mínimos. Este fato provocou a elevação da remuneração média, quando o que se esperava pela aplicação da lei salarial era o seu rebaixamento. ($RME_{80} = 14,41/RMP_{81} = 14,09/RME_{81} = 15,79$).

8 - Gerente - Mat.Elétrico e Comunicações - Pequeno

A elevação da remuneração média é explicada aqui pelo crescimento do nº de empregados (37,5%) ocorrido nas faixas acima de 20 salários mínimos.

$$(RME_{80} = 21,83/RMP_{81} = 20,03/RME_{81} = 22,13)$$

9 - Qualificado - Metalúrgica - Médio

Ao invés de subir, a remuneração média cai. Isto se deve ao fato do emprego ter decrescido 6,2%, principalmente nas faixas superiores a 7 mínimos.

$$(RME_{80} = 5,55/RMP_{81} = 5,88/RME_{81} = 5,26)$$

10 - Técnico - Mecânica - Grande

Aqui também o decréscimo na remuneração média está associado ao desemprego (16,4%), ocorrido, particularmente, nas faixas superiores a 15 salários mínimos.

$$(RME_{80} = 8,36/RMP_{81} = 8,77/RME_{81} = 8,22)$$

11 - Técnico - Metalúrgica - Grande

O fato da projeção de crescimento da remuneração média ter se efetivado, neste caso, parece estar associado à queda de 11,4% no emprego, que atingiu mais as faixas até 7 mínimos. A nosso ver, este desemprego favoreceu a elevação da remuneração média e deve ter compensado a atuação de um outro fator qualquer, cujos efeitos sobre a distribuição dos salários sejam contrários aos da política salarial.

$$(RME_{80} = 8,77/RMP_{81} = 9,19/RME_{81} = 9,19)$$

12 - Técnico - Mecânica - Médio

O mesmo raciocínio apresentado acima pode ser feito neste caso, com a diferença que aqui o emprego cresce 14,8%, particularmente nas faixas acima de 7 salários mínimos.

$$(RME_{80} = 8,33/RMP_{81} = 8,74/RME_{81} = 8,73)$$

Rotatividade

A rotatividade é um fator de efeitos contrários aos da política salarial, cujo objetivo era redistribuir os salários, elevando o salário médio dos trabalhadores. Em 11 dos 82 casos analisados, a rotatividade pareceu inibir o crescimento esperado dos salários. Apresentaremos cinco exemplos.

13 - Braçal - Metalúrgica - Pequeno

O fato de não ter havido nenhuma alteração no emprego no ano de 1981 e a taxa de rotatividade ter sido bastante alta (73%) sugere que esta última deva ser o fator que inibiu o crescimento esperado da remuneração média. (27)

$$(RME_{80} = 1,83/RMP_{81} = 2,03/RME_{81} = 1,94)$$

14 - Técnico - Mat.Elétrico e Comunicações - Grande

Neste caso a rotatividade não chega a ser alta

(27) Esta conclusão não considera a possibilidade de ter havido dentro do ramo industrial a mobilidade de trabalhadores de indústrias que pagam salários mais altos para aquelas que pagam menos. Na realidade, isto não se caracterizaria como rotatividade. Porém, como não dispomos de dados mais desagregados, optamos por trabalhar com a hipótese de que, numa situação de emprego constante e queda ou crescimento inferior ao projetado das remunerações médias, o fator explicativo para o comportamento salarial seja a dispensa de empregados acompanhada da contratação de outros com salários mais baixos.

(13%), mas o emprego tampouco parece ter se alterado significativamente. Daí, concluímos que pode ter sido a rotatividade, apesar de baixa, o fator que impediu o crescimento da remuneração média.

$$(RME_{80} = 8,80/RMP_{81} = 9,22/RME_{81} = 8,95)$$

15 - Semi-qualificado - Mecânica - Micro

O emprego sofreu uma queda de 30,4%. Porém, a simples comparação das estruturas de emprego de 1980 e 1981 não nos permite tirar conclusões sobre seus efeitos. Considerando que a conjuntura de emprego não estava favorável e a taxa de rotatividade foi bastante elevada (72%), sugerimos que deve ter sido este o fator que provocou o rebaixamento da remuneração média, quando esperava-se sua elevação.

$$(RME_{80} = 2,64/RMP_{81} = 2,93/RME_{81} = 2,57)$$

16 - Qualificado - Mecânica - Pequeno

Num contexto em que o emprego praticamente não se alterou, nota-se uma clara mobilidade de trabalhadores da faixa de 3 a 7 para a faixa de até 3 salários mínimos, no período 80/81. A partir disto, concluímos que a rotatividade (40%) teve um papel determinante no rebaixamento da remuneração média.

$$(RME_{80} = 4,32/RMP_{81} = 4,62/RME_{81} = 4,17)$$

17 - Qualificado - Mat.Elétrico e Comunicações - Micro

As alterações no nível de emprego não apresentam nenhum movimento claro de influência sobre a distribuição salarial. Nesse caso, a alta rotatividade (77%) parece ter sido

o principal fator que impediu a elevação da remuneração média.

$$(RME_{80} = 2,59/RMP_{81} = 2,87/RME_{81} = 2,56)$$

Emprego e Rotatividade

Em apenas 6 casos foi possível captar os efeitos desses dois fatores atuando conjuntamente no sentido de deprimir os salários. Apresentaremos três deles.

18 - Semi-qualificado - Mat.Elétrico e Comunicações - Pequeno

O emprego caiu muito pouco (1,6%), mas atingiu basicamente a faixa entre 3 e 7 salários mínimos, o que deve ter deprimido a remuneração média. Além disso, a rotatividade (52%) teve seus efeitos visíveis sobre a distribuição salarial, uma vez que se nota um crescimento do número de empregados na faixa salarial de até 3 mínimos, acompanhado de um decréscimo na faixa imediatamente superior, de 3 a 7 salários mínimos.

$$(RME_{80} = 2,47/RMP_{81} = 2,74/RME_{81} = 2,47)$$

19 - Qualificado - Mecânica - Micro

Neste caso os dois fatores atuam de forma a rebaixar a remuneração média. O efeito da rotatividade é visível através da queda do número de empregados nas faixas salariais superiores a 7 mínimos num contexto de crescimento do emprego (27,0%). Aliás, este fato parece ter sido determinante na queda da média salarial, uma vez que o emprego se eleva, basicamente, na faixa até 3 salários mínimos.

$$(RME_{80} = 3,62/RMP_{81} = 3,90/RME_{81} = 3,04)$$

20 - Nível Superior - Mat.Elétrico e Comunicações - Pequeno

Aqui o rebaixamento salarial foi superior ao esperado. Contribuíram para isso o desemprego (7,7%) nas faixas salariais mais elevadas e a rotatividade (10%), cujos efeitos depressivos são comprovados pela elevação absoluta e relativa do emprego nas faixas salariais abaixo de 15 salários mínimos.

$$(RME_{80} = 15,17/RMP_{81} = 14,76/RME_{81} = 11,02)$$

Reajustes acima dos índices oficiais

Os efeitos da concessão de reajustes acima dos índices estabelecidos pela lei salarial são no sentido de impedir o rebaixamento previsto dos salários situados acima de 11,5 salários mínimos. Verificaram-se apenas 2 prováveis casos de ocorrência deste fato, dos quais citamos 1.

É o caso dos gerentes, da indústria mecânica, de tamanho médio, onde o número de empregados da faixa de mais de 20 salários mínimos se elevou, apesar do número total de gerentes não ter se alterado. Sugere-se que tenham ocorrido reajustes acima da lei capazes de explicar a elevação da remuneração média dos gerentes em quase 4 salários mínimos.

$$(RME_{80} = 24,81/RMP_{81} = 21,95/RME_{81} = 28,41)$$

Emprego e Reajustes acima dos índices oficiais

Houve apenas um caso onde a atuação conjunta destes dois fatores foi verificada. Seu efeito foi o de elevar a remuneração média dos gerentes, da indústria mecânica, de tamanho pequeno, em quase 3 salários mínimos. O emprego cresceu

35,3%, atingindo especialmente a faixa de salários acima de 20 mínimos. Além disso, não se nota convergência dos empregados para a faixa intermediária de salários (de 10 a 15 mínimos), o que sugere que a lei salarial não deve ter sido efetivamente aplicada.

$$(RME_{80} = 17,95/RMP_{81} = 17,03/RME_{81} = 20,78)$$

Indeterminado

Verificaram-se 16 casos onde não se conseguiu captar o fator cuja atuação tenha determinado o comportamento das remunerações médias. Houve situações em que os efeitos dos fatores se confundiram, em que os dados apresentaram problemas decorrentes, provavelmente, de erro no momento do preenchimento dos formulários da RAIS, em que talvez outros fatores, não considerados em nossa análise, tenham de fato alterado a distribuição dos salários, etc. Apresentaremos cinco destes casos para exemplificar os problemas que enfrentamos ao longo do trabalho. (28)

23 - Braçal - Mat.de Transporte - Pequeno

Ao invés de haver uma elevação da remuneração média, como se previa, esta praticamente não se alterou. A su-

(28) Além dos problemas já citados, há ainda uma questão a salientar relativa aos dados da RAIS. Como dissemos logo no início deste capítulo, as informações trabalhadas foram colhidas numa amostra de 2,5% dos trabalhadores da categoria sindical metalúrgica do estado de São Paulo. Embora tenham sido realizados testes que comprovaram a significância das amostras, não podemos desprezar o fato que estas variam de ano para ano. Em decorrência, não se descarta a possibilidade de ter havido casos, cujas alterações na distribuição salarial sejam explicadas pela própria variação amostral.

pressão de um posto de trabalho na faixa entre 10 e 15 salários mínimos pode ter sido o fator que impediu o crescimento da média salarial. Porém, não podemos levar este fato em conta, na medida em que estamos tratando de trabalhadores braçais, o que nos faz crer que a supressão deste posto de trabalho esteja ligada à correção de um erro existente nas informações de 1980.

$$(RME_{80} = 1,98/RMP_{81} = 2,20/RME_{81} = 1,97)$$

24 - Semi-qualificado - Mat. de Transporte - Médio

Neste caso o emprego cai 15,6% e cai proporcionalmente mais na faixa entre 7 e 10 salários mínimos, o que deveria desestimular o crescimento da remuneração média. Porém, isto não acontece, o que nos leva a pensar que a queda do emprego na faixa abaixo de 3 salários mínimos possa ter tido uma influência maior sobre a média salarial. O problema é que a redução do número de empregados nesta faixa se confunde com uma provável mobilidade da aplicação da lei salarial. Em decorrência, este caso foi classificado como indeterminado.

$$(RME_{80} = 2,55/RMP_{81} = 2,83/RME_{81} = 2,78)$$

25 - Qualificado - Metalúrgica - Grande

A remuneração média destes trabalhadores não cresceu como estava previsto. O emprego caiu 6,7%, mas é difícil saber se foi isto que impediu a elevação esperada dos salários, pois a queda do número de empregados nas faixas mais elevadas pode também ter sido devida à rotatividade (17%) ou mesmo à política salarial, cuja aplicação previa uma mobilidade de trabalhadores em direção às faixas intermediárias de salário.

(RME₈₀ = 6,65/RMP₈₁ = 7,01/RME₈₁ = 6,94)

26 - Técnico - Mat.de Transporte - Grande

A mesma superposição de efeitos comentada no caso anterior é verificada aqui. Os efeitos da queda do nível de emprego (18,1%), da rotatividade (6%) e da aplicação da lei salarial se confundem por alterarem a distribuição do emprego no mesmo sentido.

(RME₈₀ = 7,54/RMP₈₁ = 7,93/RME₈₁ = 7,77)

27 - Gerente - Mat.de Transporte - Grande

O emprego subiu 8,8%, fundamentalmente na faixa acima de 20 salários mínimos. Como não é possível desagregar esta faixa salarial para verificar se o emprego subiu acima ou abaixo da remuneração média, fica difícil afirmar que foi esta elevação que provocou o seu crescimento. Também pode ter havido a concessão de reajustes acima da lei.

(RME₈₀ = 35,37/RMP₈₁ = 28,75/RME₈₁ = 37,19)

Descrevemos 27 dos 82 casos apresentados na tabela III.29. Vimos que o comportamento das remunerações médias, em mais da metade deles, foi explicado, fundamentalmente, por alterações no nível de emprego. A grande influência deste fator sobre a distribuição salarial em 1981 não é de difícil compreensão, uma vez que, considerando os 6 níveis de qualificação, no conjunto dos 4 ramos industriais, o emprego chegou a cair 18,1% naquele ano. Seu efeito mais frequente foi o de elevar a remuneração média acima do valor projetado, através da redução do número de empregados nas faixas de salários mais

baixas. Por este motivo, a média salarial se elevou, mesmo quando os ganhos provenientes da aplicação da lei salarial foram inibidos pela prática da rotatividade.

A rotatividade, como se esperava, atingiu principalmente o pessoal diretamente ligado à produção, mas chegou a atingir também os empregados de nível técnico. Seu efeito foi o de impedir a elevação da média salarial, chegando até mesmo a rebaixá-la, nos casos em que estava previsto seu crescimento. Se além dos casos em que a rotatividade teve papel preponderante no comportamento das remunerações médias, considerarmos aqueles em que rotatividade e emprego interagiram no sentido contrário ao da aplicação da lei salarial, verificamos que os tamanhos de empresas mais atingidos foram os micro e pequenos estabelecimentos. Esta constatação é coerente com o fato de ser nas menores empresas onde se encontram as maiores taxas de rotatividade.

A provável ocorrência de reajustes acima da lei salarial foi sugerida apenas em 3 casos, sendo que em um deles o emprego agiu conjuntamente. A atuação desses fatores foi no sentido de elevar as remunerações médias do pessoal de nível superior e gerência, contrariando, portanto, o caráter redistributivo da política salarial.

Para fechar a análise referente ao ano de 1981, cabe ressaltar que não houve sequer um caso em que os efeitos esperados da aplicação da lei salarial se efetivassem sem a interferência de um outro fator qualquer. Nas situações em que a remuneração média efetiva coincidiu com a projetada, verificamos que essa igualdade só se deu na medida em que alterações no nível de emprego compensaram os efeitos depressivos da rotatividade sobre a estrutura de salários. Nos casos em que estes

fatores agiram no mesmo sentido da política salarial, reforçando seus efeitos (exacerbando o crescimento das remunerações médias, quando a política salarial as elevava, e o seu decréscimo, quando a aplicação da lei as rebaixava), estes foram, de certa forma, escondidos. Como não dispomos de um modelo capaz de isolar cada fator, quantificando seu impacto sobre as estruturas de emprego e salários, é difícil afirmar com segurança que, nestes casos, a política salarial tenha sido plenamente efetiva. Podemos assegurar, contudo, que a mobilidade de empregados rumo às faixas intermediárias de salário foi verificada em pelo menos 1/3 dos casos analisados, fato que confirma os efeitos redistributivos da política salarial, apesar da interferência de outros fatores.

Os casos em que os efeitos da política salarial foram mais evidentes foram os dos trabalhadores qualificados e semi-qualificados. Aqueles em que o impacto da lei salarial foi menos efetivo foram os referentes aos empregados braçais e gerentes, onde os efeitos dos demais fatores foram suficientemente fortes para inibir os efeitos redistributivos da política salarial, o que vem explicar o fato de não ter havido estreitamento do leque salarial do conjunto da categoria sindical metalúrgica em 1981. Apresentaremos um exemplo de cada nível de qualificação onde verificou-se este impacto redistributivo.

- Braçal - Metalúrgica - Médio

Apesar da rotatividade (68%), os reajustes salariais parecem ter logrado conduzir os empregados para um patamar de salário mais elevado, na medida em que, num contexto de queda do emprego (15,4%), nota-se uma elevação do número de

empregados na faixa entre 3 e 7 salários mínimos.

$$(RME_{80} = 2,20/RMP_{81} = 2,43/RME_{81} = 2,44)$$

- Semi-qualificado - Mat.de Transporte - Pequeno

A mesma mobilidade de empregados para faixas de salário mais elevadas se faz presente neste caso, a despeito da rotatividade (38%) e da queda no nível de emprego (5,5%).

$$(RME_{80} = 2,31/RMP_{81} = 2,56/RME_{81} = 2,51)$$

- Qualificado - Mat.Elétrico e Comunicações - Pequeno

Também aqui os efeitos da aplicação da lei se evidenciam através de uma diminuição do número de empregados na faixa até 3 mínimos e de uma elevação nas faixas entre 3 e 10 salários mínimos.

$$(RME_{80} = 2,65/RMP_{81} = 2,94/RME_{81} = 3,20)$$

- Técnico - Metalúrgica - Grande

No caso dos técnicos, os efeitos redistributivos da política salarial se fazem notar pela transferência de empregados das extremidades da estrutura salarial para as faixas de salário intermediárias.

$$(RME_{80} = 8,77/RMP_{81} = 9,19/RME_{81} = 9,19)$$

- Nível Superior - Mecânica - Médio

O mesmo ocorre com o pessoal de nível superior num contexto de crescimento do nível de emprego (12,8%).

$$(RME_{80} = 14,32/RMP_{81} = 14,01/RME_{81} = 12,98)$$

- Gerente - Metalúrgica - Pequeno

Este caso é distinto dos demais apresentados. Aqui a evolução da remuneração média se dá em sentido contrário ao esperado, por conta da queda no nível de emprego (24,1%) ter ocorrido, principalmente, nas faixas abaixo de 10 salários mínimos. Apesar disso, é visível os efeitos da aplicação da lei salarial sobre a estrutura de emprego por faixas de salário. O número de empregados cai nas faixas mais elevadas e aumenta na faixa intermediária, entre 10 e 15 mínimos.

($RME_{80} = 12,21/RMP_{81} = 12,14/RME_{81} = 14,30$)

Passemos, agora, à apresentação dos resultados da análise das informações referentes ao ano de 1982. A tabela III.30 indica o fator que melhor explica o comportamento das remunerações médias efetivas face às projetadas, tendo como base o ano de 1981.

TABELA III.30

FATORES EXPLICATIVOS DA RELAÇÃO ENTRE AS REMUNERAÇÕES MÉDIAS E
 FETIVAS E AS PROJETADAS POR RAMO INDUSTRIAL, TAMANHO DE ESTABE
 LECIMENTO E NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO

1981/82

	Metalúrgica	Mecânica	Mat.El. e Comunicação	Mat.de Transportes
Braçal				
Micro	O	XO	O	XO
Pequeno	X	?	X	X
Médio	O	XO	?	X
Grande	?	?	X	X
Semi-qualificado				
Micro	?	X	XO	O
Pequeno	X	O	?	O
Médio	O	?	X	X
Grande	?	?	X	X
Qualificado				
Micro	XO	O	X	O
Pequeno	XO	PS	XO	X
Médio	X	X	X	PS
Grande	?	?	?	?
Técnico				
Pequeno	O	XO	O	X
Médio	X	XΔ	X	X
Grande	Δ	XΔ	Δ	X
Nível Superior				
Pequeno	?	O	O	
Médio	?	XΔ	XΔ	X
Grande	?	XΔ	Δ	X
Gerente				
Pequeno	?	XO	X	
Médio	X	XΔ	XΔ	XO
Grande	X	Δ	?	?

Nota: O - rotatividade
 X - nível de emprego
 Δ - reajustes acima dos índices oficiais
 XO - nível de emprego e rotatividade
 XΔ - nível de emprego e reajustes acima dos índices oficiais
 ? - indeterminado
 PS - política salarial

Em 1982, foi alterada a importância de cada fator no comportamento das remunerações médias. Entre os 82 casos analisados, 27 foram explicados por alterações no nível de emprego, enquanto que em 1981 este número ultrapassou a metade das observações. A rotatividade, por sua vez, ampliou seu grau de influência, explicando 13 situações e a atuação conjunta desses dois fatores chegou a explicar um número de 10. Neste ano, a concessão de reajustes acima da lei parece ter ocorrido com maior frequência, explicando sozinha 4 casos e mais 7, juntamente com alterações no nível de emprego. Os casos indeterminados também foram bastante numerosos, atingindo um total de 19. Houve ainda dois casos em que os efeitos esperados pela aplicação da lei salarial foram efetivados, aparentemente sem interferência de nenhum outro fator.

Descreveremos abaixo 22 situações para exemplificar como o emprego, a rotatividade, a ocorrência de reajustes acima da lei e a própria política salarial determinaram o comportamento das remunerações médias em 1982.

Nível de Emprego

1 - Semi-qualificado - Mat.de Transporte - Médio

O emprego cresceu 18,2%. A análise comparativa das estruturas de emprego por faixas de salário mínimo de 1981 e 1982 revelou que a elevação do número de empregados ocorreu, principalmente, nas faixas acima de 7 salários mínimos. Por este motivo, a remuneração média cresceu acima do que estava previsto pela simples aplicação da lei salarial.

$$(RME_{81} = 2,78/RMP_{82} = 3,08/RME_{82} = 3,22)$$

2 - Técnico - Mat.de Transporte - Grande

Neste caso o emprego cresceu 9,1%, principalmente nas faixas entre 10 e 20 salários mínimos, elevando ainda mais a remuneração média.

$$(RME_{81} = 7,77/RMP_{82} = 8,14/RME_{82} = 8,30)$$

3 - Nível Superior - Mat.de Transporte - Grande

Aqui o nível de emprego caiu 5,2%, basicamente nas faixas superiores a 15 salários mínimos. Este fato é o que explica a queda mais acentuada da remuneração média.

$$(RME_{81} = 15,79/RMP_{82} = 15,17/RME_{82} = 14,67)$$

4 - Gerente - Metalúrgica - Grande

O emprego caiu 27,3%. Esta queda foi proporcionalmente maior nas faixas abaixo de 20 mínimos, o que deve ter impedido a queda da remuneração média na magnitude prevista.

$$(RME_{81} = 24,37/RMP_{82} = 20,62/RME_{82} = 23,59)$$

5 - Qualificado - Mat.Elétrico e Comunicações - Micro

Neste caso, o desemprego ocorrido na faixa entre 10 e 15 salários mínimos impediu a elevação da remuneração média.

$$(RME_{81} = 2,56/RMP_{82} = 2,83/RME_{82} = 2,61)$$

6 - Semi-qualificado - Metalúrgica - Pequeno

O que ocorreu aqui foi uma queda da remuneração média, quando o que se esperava era a sua elevação. Isto se deve ao desemprego que atingiu, principalmente, as faixas salariais acima de 7 mínimos.

$$(RME_{81} = 2,72/RMP_{82} = 3,01/RME_{82} = 2,60)$$

7 - Braçal - Mat.de Transporte - Médio

Esta é uma situação onde a remuneração média projetada se efetiva. Porém, considerando que estes trabalhadores sofreram uma rotatividade de 50% durante o ano de 1982 e que isto lhes deve ter sido desfavorável, atribuímos a elevação da média salarial principalmente ao crescimento do emprego, que foi de 29,0%.

$$(RME_{81} = 2,05/RMP_{82} = 2,27/RME_{82} = 2,25)$$

Rotatividade

8 - Braçal - Metalúrgica - Micro

A alta rotatividade (69%) e a falta de evidência que alterações no nível de emprego tenham modificado a distribuição salarial sugerem ter sido, de fato, a rotatividade o fator que impediu a elevação da remuneração média.

$$(RME_{81} = 1,68/RMP_{82} = 1,86/RME_{82} = 1,67)$$

9 - Nível Superior - Mecânica - Pequeno

A queda no emprego (4,0%) parece não ter sido di-

retamente responsável pelo rebaixamento salarial ocorrido neste caso. A taxa de rotatividade (32%) e a evidência de que houve uma alteração na distribuição salarial, diminuindo o número de empregados nas faixas de salários mais altos e aumentando nas de menores salários, nos leva a atribuir a este fator a queda da remuneração média em cerca de 3 salários mínimos.

$$(RME_{81} = 13,04/RMP_{82} = 12,83/RME_{82} = 9,96)$$

10 - Nível Superior - Mat.Elétrico e Comunicações - Pequeno

Também aqui a queda do nível de emprego (8,3%) parece não ter alterado a distribuição salarial. A altíssima rotatividade (70%) deve ter sido o fator responsável pelo rebaixamento salarial.

$$(RME_{81} = 11,02/RMP_{82} = 11,04/RME_{82} = 10,13)$$

Emprego e Rotatividade

11 - Braçal - Mat.de Transporte - Micro

A análise deste caso só pode ser feita através da desagregação da faixa até 3 salários mínimos. Pela listagem da RAIS, nota-se um movimento de empregados para baixo na distribuição salarial. A alta taxa de rotatividade (89%) e o fato de se terem criado postos de trabalho em faixas inferiores de salários indicam que a rotatividade é seguramente um fator que reduziu a remuneração média. Outro elemento deve ter sido o desemprego (33,3%), uma vez que se verifica a supressão de empregados no limite superior da faixa salarial.

$$(RME_{81} = 1,65/RMP_{82} = 1,83/RME_{82} = 1,08)$$

12 - Qualificado - Metalúrgica - Pequeno

O emprego caiu 30%, atingindo as faixas acima de 3 salários mínimos. Ao mesmo tempo, o número de empregados se elevou na faixa até 3 mínimos, o que indica que a rotatividade (53%) reverteu a mobilidade dos empregados prevista pela aplicação da lei achatando a estrutura salarial. Concluimos, então, que a queda do nível de emprego mais a rotatividade foram os fatores que reduziram a remuneração média.

$$(RME_{81} = 4,59/RMP_{82} = 4,88/RME_{82} = 4,24)$$

13 - Gerente - Mat.de Transporte - Médio

O emprego sofreu uma queda de 37,5%, concentrada na faixa de salários acima de 20 mínimos. Apesar desta redução do nível de emprego, que também colaborou para rebaixar a remuneração média, o número de empregados se elevou nas faixas salariais mais baixas, o que é um indício que a rotatividade (21%) agiu neste mesmo sentido.

$$(RME_{81} = 25,17/RMP_{82} = 21,03/RME_{82} = 19,41)$$

Reajustes acima dos índices oficiais

14 - Gerente - Mecânica - Grande

O emprego subiu 4,8%, mas não parece ter tido alguma influência sobre a estrutura salarial. Considerando que a remuneração média deveria ter caído quase 7 salários mínimos e caiu pouco mais de 1, supomos que devem ter ocorrido reajustes salariais acima dos índices oficiais, entre os empregados situados na faixa superior a 20 mínimos, o que é impossível de

se comprovar, dada a agregação dos dados.

$$(RME_{81} = 30,76/RMP_{82} = 23,88/RME_{82} = 29,14)$$

Emprego e Reajustes acima dos Índices Oficiais

15 - Técnico - Mecânica - Grande

O desemprego atingiu 32,4% dos trabalhadores, concentrados principalmente nas faixas salariais até 10 mínimos, o que deve ter impulsionado a remuneração média para cima. Por outro lado, verificou-se um crescimento do número de empregados nas faixas superiores a 15 salários, o que sugere a ocorrência de reajustes acima da lei.

$$(RME_{81} = 8,22/RMP_{82} = 8,60/RME_{82} = 9,20)$$

16 - Nível Superior - Mecânica - Médio

Neste caso o emprego também cai bastante (35,8%), concentradamente nas faixas abaixo de 20 mínimos. Porém, acima deste limite, cresce o número de empregados, provavelmente deslocados da faixa salarial imediatamente anterior. Tudo indica, portanto, que a elevação da remuneração média se deu por conta do desemprego verificado nas faixas salariais abaixo dela e dos aumentos de salário concedidos às faixas superiores.

$$(RME_{81} = 12,98/RMP_{82} = 12,78/RME_{82} = 17,56)$$

17 - Gerente - Mecânica - Médio

Aqui o emprego subiu 11,5%, basicamente nas faixas superiores a 15 salários mínimos. A remuneração média se reduziu muito pouco frente ao que era previsto, o que nos fez supor

que, além da elevação do emprego, devem ter ocorrido reajustes acima da lei que impediram a sua queda.

$$(RME_{81} = 28,41/RMP_{82} = 22,68/RME_{82} = 27,02)$$

Política Salarial

18 - Qualificado - Mecânica - Pequeno

Embora tenha ocorrido rotatividade (40%), a remuneração média se elevou conforme a projetada. O nível de emprego se elevou muito pouco (1,9%) e a comparação das estruturas de emprego por faixas de salário mínimo de 1981 e 1982 revelou uma mobilidade dos trabalhadores em direção às faixas intermediárias, o que sugere que a política salarial tenha sido, efetivamente, o fator fundamental para a elevação da remuneração média.

$$(RME_{81} = 4,17/RMP_{82} = 4,45/RME_{82} = 4,48)$$

19 - Qualificado - Mat.de Transporte - Médio

Neste caso o emprego também quase não se alterou (-0,6%) e a rotatividade não chegou a ser alta (22%). A evidente mobilidade dos empregados dos extremos para as faixas intermediárias da estrutura de salários confirma os efeitos esperados pela aplicação da lei salarial.

$$(RME_{81} = 5,47/RMP_{82} = 5,78/RME_{82} = 5,76)$$

Indeterminado

20 - Braçal - Metalúrgica - Grande

Este é um caso onde a remuneração média cresceu mais do que a projetada. Mas não pudemos atribuir este fato à atuação de nenhum fator como fizemos acima, pois o que nos pareceu mais relevante foi a elevação do número de empregados em todas as faixas acima de 3 salários mínimos, o que é estranho em se tratando de trabalhadores braçais. Provavelmente, trata-se de um erro de amostra.

$$(RME_{81} = 2,70/RMP_{82} = 2,99/RME_{82} = 3,26)$$

21 - Semi-qualificado - Mecânica - Médio

Aqui a remuneração média não cresceu tanto quanto se esperava. Comparando as estruturas de emprego, não fica claro qual o fator que impediu o crescimento dos salários. Se foi o desemprego (6%) ou a rotatividade (30%).

$$(RME_{81} = 3,57/RMP_{82} = 3,83/RME_{82} = 3,66)$$

22 - Nível Superior - Metalúrgica - Grande

Neste caso os efeitos da rotatividade (17%) e do emprego (+5,6%) também se confundem. A remuneração média caiu um pouco mais do que era previsto mas não se consegue apreender a atuação desses fatores, nem mesmo da própria política salarial.

$$(RME_{81} = 15,47/RMP_{82} = 14,94/RME_{82} = 14,77)$$

Descrevemos acima uma amostra das situações que se

verificaram em 1982. O comportamento do emprego continuou sendo o elemento determinante na explicação da evolução das remunerações médias, embora no conjunto dos 4 ramos industriais e dos seis níveis de qualificação considerados o nível de emprego tenha se reduzido apenas 2,2%. Se, contudo, desagregamos esses dados por indústria, tamanho de estabelecimento e nível de qualificação (tabelas III.14 a III.21), verificamos que o emprego sofreu grandes alterações em muitos casos e em ambos os sentidos. Por consequência, exerceu grande influência sobre a distribuição salarial.

Enquanto que em 1981, na maioria dos casos explicados por alterações no nível de emprego, sua atuação se deu no sentido de elevar a remuneração média acima do valor projetado, em 1982, sua atuação ocorreu de forma mais diversificada. Em alguns casos, exacerbou os efeitos previstos da lei salarial; em outros, agiu em sentido contrário.

Como dissemos anteriormente, no ano de 1982 a rotatividade teve o seu grau de influência sobre a distribuição salarial ampliado, com relação a 1981. E como neste ano, agiu também no sentido de inibir a elevação da remuneração média chegando inclusive a rebaixá-la. Os trabalhadores que mais sofreram os efeitos da rotatividade foram aqueles ligados diretamente à produção, principalmente os empregados em micro e pequenas empresas. Interagindo com alterações no nível de emprego, a rotatividade respondeu por 10 casos de rebaixamento de salário, enquanto que, em 8 deles, era a elevação das remunerações médias o que se previa pela aplicação da política salarial.

A ocorrência de reajustes acima do previsto por lei também parece ter se intensificado em 1982. Incluindo os casos em que alterações no nível de emprego atuaram conjunta-

mente no sentido de impedir as perdas salariais previstas, so-
mamos um total de 11 situações, todas elas envolvendo o pessoal
técnico, de nível superior e gerência. Localizaram-se, sobretu-
do, nas indústrias mecânica e de material elétrico e de comu-
nicacões cujos estabelecimentos eram de tamanho médio e grande.

Os efeitos da aplicação da política salarial sem a interferência de nenhum outro fator verificaram-se apenas em 2 casos. Não queremos dizer, contudo, que seu impacto redistributivo se limitou apenas a estas duas situações, que descrevemos acima. Em cerca de 1/4 do total, notamos a mobilidade dos trabalhadores para as faixas intermediárias da estrutura salarial. Sobre esta, porém, atuaram outros fatores, às vezes no sentido dos reajustes, às vezes em sentido contrário. No restante das situações analisadas, os efeitos redistributivos previstos sequer se fizeram notar, tamanha a interferência dos demais fatores sobre a distribuição salarial.

Avaliação da Eficácia da Política Salarial do Período 1980-82
Como Instrumento de Redução das Disparidades Salariais
(à guisa de conclusão)

O princípio que norteou a política salarial do período 1980-82 era marcadamente redistributivista. Sua aplicação, livre de quaisquer outras influências sobre o mercado de trabalho, produziria uma intensa distribuição dos rendimentos dos mais altos assalariados em favor dos trabalhadores com salários inferiores a 11,5 salários mínimos.

Analisando a categoria sindical metalúrgica do estado de São Paulo, vimos que os efeitos que a política salarial exerceria sobre a estrutura agregada de salários desses trabalhadores se dariam no sentido de elevar as remunerações médias dos braçais, semi-qualificados, qualificados e técnicos e reduzir as dos empregados de nível superior e gerência. As projeções realizadas para o conjunto da categoria, sem desagregá-la por ramo industrial e tamanho de estabelecimento, apontaram para um significativo estreitamento do leque salarial. Em apenas 2 anos, a simples aplicação da lei elevaria as remunerações médias dos trabalhadores braçais, medidas em unidades de salário mínimo, em 19,2%, enquanto que reduziria os rendimentos médios dos gerentes em 26,8%.

No entanto, essas projeções não se efetivaram na magnitude esperada. Houve, de fato, redução na abertura do leque salarial, porém em proporção menor que a prevista. Verificou-se, ainda, que o crescimento dos salários de base, embora em percentual aquém do projetado, foi superior à queda efetiva das remunerações médias dos assalariados do topo da pirâmide salarial (de 1980 a 1982, o rendimento médio dos braçais cres-

ceu 12,1% e o dos gerentes caiu 6,8%). Ou seja, ao contrário do que as projeções indicavam, a redução das disparidades de renda, observada no período 1980-82, se deu principalmente pela elevação das remunerações médias dos trabalhadores localizados na base da estrutura de salários.

Ao analisarmos a evolução da estrutura salarial ano a ano, verificamos que o estreitamento do leque ocorreu apenas no ano de 1982, uma vez que só neste ano os gerentes tiveram sua remuneração média rebaixada.

Com o objetivo de explicar o porquê da política salarial não ter conseguido redistribuir os rendimentos da forma prevista, desagregamos as informações da categoria metalúrgica por ramo industrial e tamanho de estabelecimento. Desta análise, concluímos que a interação dos efeitos que outros fatores exerceram sobre o comportamento das remunerações médias inibiu o impacto redistributivo da política salarial.

Os efeitos negativos da rotatividade recaíram, principalmente, sobre os trabalhadores braçais, semi-qualificados e qualificados dos estabelecimentos de tamanho micro e pequeno, reduzindo os ganhos previstos. Por outro lado, a provável ocorrência de reajustes acima dos índices oficiais impediu o rebaixamento salarial esperado dos empregados de nível superior e gerência e do pessoal melhor remunerado de nível técnico, sobretudo em estabelecimentos médios e grandes. As alterações no nível de emprego, por sua vez, tiveram efeitos diversos sobre os vários níveis de qualificação, como foi explicitado quando analisamos cada caso. Em alguns exacerbaram os efeitos redistributivos da política salarial. Em outros, lhes foram contrárias.

A análise que fizemos a partir da comparação das

remunerações médias projetadas com as efetivas dos anos de 1981 e 1982 foi marcada pela tentativa de captar a interferência que esses três fatores tiveram sobre o processo de redistribuição salarial. Detectada a sua atuação, cabe-nos indagar em que medida a política salarial foi responsável pela redistribuição efetivamente ocorrida neste período entre os salários dos trabalhadores metalúrgicos. Em outras palavras: a redução das disparidades salariais, que se deu principalmente através da elevação das remunerações médias dos empregados que deveriam ser favorecidos pela aplicação dos reajustes, pode ser atribuída exclusivamente à atuação da política salarial?

Nossa resposta é não. Esta só poderia ser afirmativa, caso os demais fatores que interagiram sobre a estrutura de salários tivessem atuado sempre em sentido contrário ao dos reajustes. Porém, em se tratando de alterações no nível de emprego, constatamos que não foi isso que ocorreu. Em inúmeros casos, as oscilações no emprego agiram no mesmo sentido da política salarial, acentuando seus efeitos redistributivos.

No ano de 1981, verificamos que a acentuada queda do emprego teve um papel preponderante na evolução das remunerações médias. O desemprego atingiu, principalmente, os empregados cujos salários situavam-se abaixo da média de cada nível de qualificação, impulsionando, portanto, seu crescimento. Esta evidência explica o fato de em muitas situações a remuneração média ter crescido acima do valor projetado pela aplicação da política salarial. Explica, inclusive, a igualdade entre as projeções e os dados efetivos quando a existência de rotatividade poderia ter impedido o crescimento dos salários.

O fato deste efeitos da queda do nível de emprego terem se verificado sobretudo em estabelecimentos médios e

grandes (onde o desemprego foi mais acentuado), os quais empregavam cerca de 80% dos trabalhadores braçais, semi-qualificados, qualificados e técnicos das indústrias metalúrgica, mecânica, de material elétrico e comunicações e de material de transportes, dá ao desemprego em 1981 importância fundamental na explicação do crescimento das remunerações médias desses trabalhadores.

Em 1982, o desemprego já não foi tão acentuado. Vimos que este se verificou em alguns ramos, mas que em outros houve aumento do número de empregados desses quatro níveis de qualificação. Em ambas as situações, no entanto, as alterações no nível de emprego contribuíram enormemente para a elevação das remunerações médias, particularmente nos estabelecimentos médios e grandes. Observamos que, em grande medida, o desemprego ocorreu nas faixas abaixo da média salarial e o aumento de empregados nas faixas superiores, impulsionando o crescimento da média.

Esta observação, de certa forma, contraria a idéia corrente de que na crise as empresas tendam a despedir os empregados com salários mais altos e contratar outros com menores salários. Seguramente, isto é verificável nas empresas de pequeno porte, onde a rotatividade é praticada com o objetivo de reduzir os custos operacionais. Mas não se verifica integralmente nas grandes empresas que, geralmente, possuem uma estrutura de cargos e salários criteriosamente hierarquizada da qual são preferencialmente dispensados, em fases de contração do emprego, os trabalhadores posicionados nos degraus inferiores, dentro de cada nível de qualificação. A propósito, cabe esclarecer que é justamente pela existência desta política de remunerações interna às empresas que se tornam compreensíveis

os reajustes acima dos índices definidos pela política salarial, que acreditamos terem sido concedidos àqueles empregados melhor posicionados na hierarquia de cargos e salários das empresas.

Para finalizar, reafirmamos nossa conclusão de que a política salarial vigente no período 1980-82 não logrou reduzir as disparidades salariais dos trabalhadores metalúrgicos na magnitude prevista, pelo fato de seus efeitos redistributivos terem sido, em grande parte, inibidos pela interferência que outros fatores exerceram sobre o funcionamento do mercado de trabalho. Ratificamos, ainda, que mesmo a redistribuição verificada no período não pode ser atribuída exclusivamente aos efeitos da aplicação da política salarial, haja vista a importância assumida pelas alterações no nível de emprego na explicação do crescimento das remunerações médias dos trabalhadores favorecidos pela política salarial.

NOTA FINAL

Esta dissertação traça um painel da política salarial no Brasil desde 1964 até o ano de 1982. Seu objeto de estudo principal é o período 1979-82, quando se implementou uma política de caráter marcadamente redistributivo.

A preocupação que norteou este trabalho foi a de avaliar os efeitos que a política salarial vigente neste período teve sobre a redistribuição dos salários e a consequente redução das disparidades salariais. As conclusões a que chegamos acabam de ser detalhadas na última seção deste trabalho e portanto, evitamos repeti-las. Reconsideremos apenas que esta política salarial não conseguiu efetivar a redistribuição prevista entre os trabalhadores metalúrgicos de São Paulo, categoria sindical que elegemos para objeto de análise. Caberia, então, indagarmos a respeito do alcance que uma política salarial pode efetivamente ter sobre a evolução dos salários.

Nossa posição encontra-se em um ponto intermediário entre aqueles que atribuem ao Estado o poder e o dever de reger o comportamento dos salários e aqueles que desacreditam totalmente na ação governamental, atribuindo o valor dos salários unicamente ao livre funcionamento do mercado de trabalho.

Admitimos que o valor real daquilo que um trabalhador recebe como remuneração é determinado por inúmeros fatores, que muitas vezes escapam aos ditames do Estado dentro de uma ordem capitalista. Por outro lado, não desprezamos o poder que o governo possui de direcionar a atuação dos agentes econômicos e minimizar os abusos que os empregadores possam vir a co-

meter com relação aos trabalhadores.

A existência de uma alta rotatividade no mercado de trabalho, o elevado grau de poder com que contam os empregadores em determinar suas margens de lucro em mercados oligopolizados e a ainda incipiente organização dos trabalhadores em defesa de seus interesses são elementos constitutivos da realidade brasileira, que obstaculizam a ação de qualquer política salarial que vise o aumento do poder aquisitivo do trabalhador e uma melhor distribuição de renda. Não se pode, portanto, para proceder a uma avaliação realista do alcance de uma política salarial com esta concepção, ignorar os obstáculos que justificam a sua imposição e, por suposto, contrariam seus objetivos.

ANEXOS

ANEXO I

LEGISLAÇÃO SALARIAL DO PERÍODO 1979-82

Lei nº 6.708, de 30 de outubro de 1979

Dispõe sobre a correção automática dos salários, modifica a política salarial e dá outras providências

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - O valor monetário dos salários será corrigido, semestralmente, de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor, variando o fator de aplicação na forma desta Lei.

Art. 2º - A correção efetuar-se-á segundo a diversidade das faixas salariais e cumulativamente, observados os seguintes critérios:

I - até três vezes o valor do maior salário mínimo, multiplicando-se o salário ajustado por um fator correspondente a 1.1 da variação semestral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor;

II - de três a dez salários mínimos aplicar-se-á, até o limite do inciso anterior, a regra nele contida e, no que exceder, o fator 1,00;

III - acima de dez salários mínimos aplicar-se-ão as regras dos incisos anteriores até os respectivos limites e, no que exceder, o fator 0,8.

§ 1º - Para fins deste artigo, o Poder Executivo publicará, mensalmente, a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor, ocorrida nos seis meses anteriores.

§ 2º - O Poder Executivo colocará à disposição da Justiça do Trabalho e das Entidades Sindicais os elementos básicos utilizados para a fixação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor.

Art. 3º - A correção dos valores monetários dos salários, na forma do artigo anterior, independará de negociação coletiva e poderá ser reclamada, individualmente, pelos empregados.

§ 1º - Para a correção a ser feita no mês, será utilizada a variação a que se refere o § 1º do artigo 2º, publicada no mês anterior.

§ 2º - Será facultado aos Sindicatos, independente da outorga de poderes dos integrantes da respectiva categoria profissional, apresentar reclamação na qualidade de substituto processual de seus associados, com o objetivo de assegurar a percepção dos valores salariais corrigidos na forma do artigo anterior.

Art. 4º - A contagem de tempo para fins de correção salarial será feita a partir da data-base da categoria profissional.

§ 1º - Entende-se por data-base, para fins desta Lei, a data de início de vigência de acordo com convenção coletiva, ou sentença normativa.

§ 2º - Os empregados que não estejam incluídos numa das hipóteses do parágrafo anterior terão como data-base a data do seu último aumento ou reajustamento de salário, ou na falta desta, a data de início de vigência de seu contrato de trabalho.

Art. 5º - O salário do empregado admitido após a correção salarial da categoria será atualizado na subsequente revisão proporcionalmente ao número de meses a partir da admissão.

Parágrafo único - A regra do artigo não se aplica às em-

presas que adotam quadro de pessoal organizado em carreiras e em que a correção incida sobre os respectivos níveis ou classes de salários.

Art. 6º - A correção do valor monetário dos salários dos empregados, que trabalham em regime de horário parcial, será calculada proporcionalmente à correção de seu salário por hora de trabalho.

Parágrafo único - Para o cálculo da correção do salário por hora de trabalho, aplicar-se-á o disposto no artigo 2º desta Lei, substituindo-se o salário do trabalhador pelo seu salário por hora de trabalho e o salário mínimo pelo salário mínimo hora.

Art. 7º - A correção monetária a que se referem os artigos 1º e 2º desta Lei não se estende às remunerações variáveis, percebidas com base em comissões percentuais preajustadas, aplicando-se, porém, à parte fixa do salário misto percebido pelo emprego assim remunerado.

Art. 8º - A correção dos valores monetários dos salários de trabalhadores avulsos, negociados para grupos de trabalhadores, diretamente, pelas suas Entidades Sindicais, será procedida de acordo com o disposto no artigo 2º desta Lei.

Parágrafo único - No caso de trabalhadores avulsos, cuja remuneração seja disciplinar pelo Conselho Nacional de Política Salarial, a data-base será a de sua última revisão salarial.

Art. 9º - O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele, ou não, optante pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Art. 10 - Ficam mantidas as datas-base das categorias profissionais para efeito de negociações coletivas com finalidade de obtenção de aumentos de salários e do estabelecimento de cláusulas que regulem condições especiais de trabalho.

Parágrafo único - Os aumentos coletivos de salários serão ajustados por um ano, não podendo ocorrer revisão, a esse título, antes de vencido aquele prazo.

Art. 11 - O aumento dos salários poderá ser estipulado por convenção, acordo coletivo ou sentença normativa, com fundamento no acréscimo verificado na produtividade da categoria profissional.

§ 1º - Poderão ser estabelecidos percentuais diferentes para os empregados, segundo os níveis de remuneração.

§ 2º - A convenção coletiva poderá fixar níveis diversos para o aumento dos salários em empresas de diferentes portes, sempre que razões de caráter econômico justifiquem essa diversificação, ou excluir as empresas que comprovarem sua incapacidade econômica para suportar esse aumento.

§ 3º - Será facultado à empresa não excluída do campo de incidência do aumento determinado na forma deste artigo comprovar, na ação de cumprimento, sua incapacidade econômica, para efeito de sua exclusão ou colocação em nível compatível com suas possibilidades.

§ 4º - As empresas empregadoras não poderão repassar, para os preços dos produtos ou serviços, o aumento de custo decorrente do aumento de salários a que se refere o caput deste artigo, salvo por resolução do Conselho Interministerial de Preços (CIP).

Art. 12 - As empresas públicas, as sociedades de economia mista de que a União Federal ou qualquer de suas autarquias de-

tenha a maioria do capital social, as empresas privadas, subvencionadas pela União ou concessionárias de Serviço Público Federal, e ainda, as entidades governamentais cujo regime de remuneração de pessoal não obedeça integralmente ao disposto na Lei Nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, somente poderão celebrar acordos coletivos de trabalho, de natureza econômica ou conceder aumento coletivo de salários, nos termos das resoluções do Conselho Nacional de Política Salarial.

§ 1º - As disposições deste artigo aplicam-se aos trabalhadores avulsos, cuja remuneração seja disciplinada pelo Conselho Nacional de Política Salarial.

§ 2º - Quando se tratar de trabalhadores avulsos da orla marítima subordinados à Superintendência Nacional da Marinha Mercante (SUNAMAM), compete a esta rever os salários, inclusive taxas de produção.

Art. 13 - Os adiantamentos ou abonos concedidos pelo empregador, antes ou após a vigência desta Lei, serão deduzidos da correção salarial.

Art. 14 - O § 3º do artigo 1º da Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975, passa a vigorar com a seguinte redação:

"§ 3º - Para os efeitos do disposto no artigo 5º da Lei nº 5.890, de 1973, os montantes atualmente correspondentes a 10 e 20 vezes o maior salário mínimo vigente serão corrigidos de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor."

Art. 15 - Os empregados que integram categorias profissionais cujas datas-base estejam compreendidas nos meses de novembro de 1978 a abril de 1979 terão seus salários corrigidos na data de início de vigência desta Lei, no percentual de 22% (vinte e dois por cento) sobre o salário vigente na data-base, compensados os aumentos concedidos na forma do artigo 13 desta Lei.

§ 1º - Os salários resultantes da correção a que se refere o caput deste artigo servirão como base para a nova correção a ser procedida na data-base.

§ 2º - Os empregados cuja data-base ocorreu no último mês de maio anterior a esta Lei terão seus salários corrigidos no mês de novembro de 1979, por percentual equivalente à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor, relativo ao semestre anterior ao mês de outubro.

§ 3º - A correção inicial dos salários dos empregados a que se refere o § 2º do artigo 4º desta Lei não poderá incidir sobre período superior a 6 (seis) meses, ainda que sua data-base ocorra antes de maio de 1979.

Art. 16 - Os empregados integrados em categorias profissionais cuja data-base ocorra no mês de novembro terão, após corrigidos na forma do artigo anterior, os salários novamente corrigidos, no percentual equivalente ao da variação do índice relativo ao semestre anterior ao mês de outubro de 1979, e que será publicado até o final do mês de novembro do mesmo ano.

Art. 17 - O Poder Executivo poderá estabelecer, a partir de 1º de janeiro de 1981, periodicidade diversa da prevista no artigo 1º desta Lei.

Art. 18 - O Poder Executivo, observada a legislação pertinente, ajustará a política do salário mínimo aos objetivos desta Lei.

Art. 19 - A partir de 1º de maio de 1980, dar-se-á gradativa redução das regiões em que se subdivide o território nacional, a fim de que seja alcançada (VETADO) a unificação do salário mínimo no País.

Art. 20 - As disposições da presente Lei não se aplicam aos servidores da União, dos Territórios, dos Estados e dos

Municípios e de suas autarquias submetidas ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 21 - Fica revogada a Lei nº 6.147, de 29 de novembro de 1974, e demais disposições em contrário.

Art. 22 - Esta Lei entrará em vigor no dia 1º de novembro de 1979, independentemente de sua regulamentação pelo Poder Executivo, no prazo de 90 (noventa) dias, a contar de sua publicação.

Brasília, em 30 de outubro de 1979; 158ª da Independência e 91ª da República.

JOÃO FIGUEIREDO

Murillo Macêdo

Decreto nº 84.560, de 14 de março de 1980

Regulamenta a Lei nº 6.708, de 30 de outubro de 1979, que dispõe sobre a correção automática dos salários, modifica a política salarial e dá outras providências.

O Presidente da República, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 81, item III, da Constituição, e tendo em vista o artigo 22, da Lei nº 6.708, de 30 de outubro de 1979,

DECRETA

Art. 1º - O valor monetário dos salários será, corrigido, semestralmente, de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor, observadas as disposições da Lei nº 6.708, de 30 de outubro de 1979, e do presente Decreto.

Art. 2º - O Índice Nacional de Preços ao Consumidor corresponderá à estimativa das variações ocorridas nos preços dos produtos consumidos por famílias com rendimento monetário disponível de até cinco (5) salários mínimos.

§ 1º - A seleção e coleta de dados, bem como os cálculos necessários ao estabelecimento desse índice serão de responsabilidade da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

§ 2º - Dentro de trinta (30) dias da vigência deste Decreto, a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística fará publicar as metodologias de cálculo dos índices e de obtenção dos cadastros de produtos e de locais de compra, assim como os pesos utilizados na apuração do índice referido no caput.

§ 3º - As alterações que a Fundação Instituto Brasileiro

de Geografia e Estatística vier a proceder nas metodologias e pesos mencionados no parágrafo anterior deverão ser precedidas de publicação no Diário Oficial da União, com antecedência mínima de trinta (30) dias).

Art. 3º - A correção efetuar-se-á segundo a diversidade das faixas salariais e cumulativamente, observados os seguintes critérios:

I - até três (3) vezes o valor do maior salário mínimo vigente à época do reajustamento, multiplicando-se o salário ajustado por um fator correspondente a 1.1 da variação semestral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor;

II - de três (3) a dez (10) salários mínimos aplicar-se-á, até o limite do inciso anterior, a regra nele contida e, no que exceder, o fator 1.00;

III - acima de dez (10) salários mínimos aplicar-se-ão as regras dos incisos anteriores até os respectivos limites e, no que exceder, o fator 0.8.

§ 1º - Para os fins deste artigo, a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística publicará, mensalmente, a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor, ocorrida nos seis (6) meses anteriores.

§ 2º - A requerimento de entidades sindicais ou requisição dos órgãos da Justiça do Trabalho, a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística prestará os pertinentes esclarecimentos relativos à apuração do Índice Nacional de Preços ao Consumidor.

Art. 4º - O empregado dispensado, sem justa causa, no período de trinta (30) dias que anteceda a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele, ou não, optante pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

§ 1º - A indenização referida no caput não sofrerá descontos relativos à contribuição previdenciária para o IAPAS e Imposto de Renda, assim como não servirá de base para depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

§ 2º - A indenização referida no caput corresponderá ao salário mensal na data da comunicação da dispensa.

Art. 5º - O aumento dos salários poderá ser estipulado por convenção, acordo coletivo ou sentença normativa, com fundamento no acréscimo verificado na produtividade da categoria profissional.

§ 1º Poderão ser estabelecidos percentuais diferentes para os empregados, segundo os níveis de remuneração.

§ 2º - A convenção coletiva poderá fixar níveis diversos para o aumento dos salários, em empresas de diferentes portes, sempre que razões de caráter econômico justifiquem essa diversificação, ou excluir as empresas que comprovarem sua incapacidade econômica para suportar esse aumento.

§ 3º - Será facultado à empresa não excluída do campo de incidência do aumento determinado na forma deste artigo comprovar, na ação de cumprimento, sua incapacidade econômica, para efeito de sua exclusão ou colocação em nível compatível com suas possibilidades.

§ 4º - As empresas empregadoras não poderão repassar, para os preços dos produtos ou serviços, o aumento de custo decorrente do aumento de salários a que se refere o caput deste artigo, salvo por Resolução do Conselho Interministerial de Preços (CIP).

Art. 6º - O acréscimo de produtividade a que se refere o artigo 5º diz respeito ao aumento da produção decorrente apenas do melhor desempenho do trabalhador.

Art. 7º - As empresas públicas, as sociedades de economia mista de que a União Federal ou qualquer de suas autarquias detenha a maioria do capital social, as empresas privadas, subvencionadas pela União ou concessionárias de seus serviços, e ainda as entidades governamentais cujo regime de remuneração de pessoal não obedeça integralmente ao disposto na Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, somente poderão celebrar acordos coletivos de trabalho de natureza econômica ou conceder aumento coletivo de salários nos termos das Resoluções do Conselho Nacional de Política Salarial.

§ 1º - As disposições deste artigo aplicam-se aos trabalhadores avulsos, cuja remuneração seja disciplinada pelo Conselho Nacional de Política Salarial.

§ 2º - Quando se tratar de trabalhadores avulsos da orla marítima subordinados à Superintendência Nacional da Marinha Mercante (SUNAMAM), compete a esta rever os salários, inclusive taxas de produção.

Art. 8º - Os dirigentes das entidades mencionadas no caput do artigo 7º que, sem prévia concordância do CNPS, firmarem acordos coletivos de trabalho de natureza econômica ou concederem aumento coletivo de salários, poderão ser responsabilizados pelo acionista controlador ou pela entidade a que se vinculem na forma do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, pela despesa que for acrescida à empresa.

§ 1º - As propostas de negociação ou de concessão de aumento coletivo deverão ser formalizadas por escrito, com cópia remetida ao CNPS.

§ 2º - Das decisões do CNPS, se inconformada a empresa, caberá recurso ao Presidente da República; se inconformados os empregados, caberá recursos à Justiça do Trabalho.

Art. 9º - Os adiantamentos ou abonos concedidos pelo empregador, antes ou após a vigência deste Decreto, serão deduzidos da correção salarial.

§ 1º - Os adiantamentos ou abonos mencionados no caput, quando superiores à primeira correção, terão o percentual excedido deduzido na correção seguinte.

§ 2º - As alterações salariais havidas por força de elevação do salário mínimo serão objeto de compensação, por ocasião da correção salarial seguinte.

Art. 10 - Os salários resultantes da correção devida nos termos do artigo 15 da Lei 6.708, de 30 de outubro de 1979, servirão como base para a nova correção a ser procedida na data-base.

Art. 11 - A partir de 1º de janeiro de 1981, poderá ser estabelecida periodicidade diversa da prevista no artigo 1º deste Decreto.

Art. 12 - As disposições deste Decreto aplicam-se às autarquias criadas por lei, com atribuições de fiscalização do exercício de profissões liberais, que não recebam subvenções ou transferências à conta do orçamento da União.

Art. 13 - As disposições do presente Decreto não se aplicam aos servidores da União, do Distrito Federal, dos Territórios, dos Estados e dos Municípios e de suas autarquias submetidos ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 14 - Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 14 de março de 1980; 159ª da Independência e 92ª da República.

JOÃO FIGUEIREDO

Murillo Macêdo

Antonio Delfim Netto

Lei nº 6.886, de 10 de dezembro de 1.980.

Altera a Lei nº 6.708, de 30 de outubro de 1979, que dispõe sobre a correção automática dos salários, modifica a política salarial e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, e faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - As disposições adiante indicadas da Lei nº 6.708, de 30 de outubro de 1979, passam a vigorar com a seguinte redação, acrescentando-se itens IV e V ao seu artigo 2º:

"Art. 2º -

III - de dez a quinze salários mínimos aplicar-se-ão, até os limites dos incisos anteriores, as regras neles contidas e, no que exceder, o fator 0,8;

IV - de quinze a vinte salários mínimos aplicar-se-ão, até os limites dos incisos anteriores, as regras neles contidas e, no que exceder, o fator 0,5;

V - acima de vinte salários mínimos aplicar-se-ão as regras dos incisos anteriores até os respectivos limites e, no que exceder, o fator 0 (zero).

§ 1º -

§ 2º -

"Art. 12 -

.....

§ 2º - Quando se tratar de trabalhadores avulsos da orla marítima subordinados à Superintendência Nacional da Marinha Mercante (SUNAMAM), compete a esta rever os salários, inclusive taxas de produção, previamente ouvido o Conselho Nacional de Política Salarial".

Art. 2º - O Poder Executivo adaptará às presentes disposições a regulamentação da Lei nº 6.708, de 30 de outubro de 1979.

Art. 3º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, em 10 de dezembro de 1.980; 159º da Independência e 92º da República.

JOÃO FIGUEIREDO

Murillo Macêdo

ANEXO II

NOTAS METODOLÓGICAS SOBRE A RAIS-RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES
SOCIAIS

A RAIS constitui-se em um levantamento de informações relativas ao perfil dos empregados no setor organizado da economia cujas relações de trabalho são regidas pela Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT).

Este levantamento é feito através de questionários que são respondidos pelos empregadores e obrigatoriamente entregues à rede bancária. A responsabilidade pela divulgação da RAIS é do Ministério do Trabalho.

Os dados da RAIS são classificados de acordo com a atividade econômica da empresa ou empregador, segundo consta do cadastro C.G.C. Nacional de Atividade Econômica (CNAE), e a ocupação do empregado, segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Em um trabalho elaborado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI-SP), os grupos de ocupações de base foram reclassificados de forma a se enquadrarem em alguns níveis básicos de qualificação: não qualificado, semi qualificado, qualificado, técnico e superior. Com base neste trabalho, definimos mais um nível de qualificação correspondente à ocupação de gerência e solicitamos um processamento especial ao Ministério do Trabalho para as indústrias Metalúrgica, Mecânica, de Material Elétrico e de Comunicações e de Material de Transporte, segundo estes 6 níveis de qualificação e por tamanho de estabelecimento.

Segundo a classificação da RAIS, são considerados

de tamanho micro os estabelecimentos com até 10 empregados; de tamanho pequeno, aqueles com 11 a 100 funcionários; de tamanho médio, os estabelecimentos que agregam de 101 a 500; e de tamanho grande, aqueles com mais de 500 empregados.

Apresentamos adiante os códigos da CBO correspondentes aos níveis de qualificação utilizados em nosso trabalho e a relação dos grupos de indústrias que formam as quatro atividades industriais mencionadas.

CÓDIGOS DA CBO CORRESPONDENTES AOS NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

<u>Nível de Qualificação</u>	<u>Código da CBO</u>
Não qualificado	971 e 999
Semi-qualificado	702 711 a 783 793 a 799 802 a 812 820 a 831 835 a 839 849 859 874 a 893 895 a 910 926 a 949 952 a 953 959 a 969 972 a 989
Qualificado	701 703 e 704 791 801 819 832 a 834 840 a 845 851 a 857 862 a 873 894 921 a 925 951 954 a 955
Técnico	030 a 043 072 a 079 084 092 143 162 a 169
Nível Superior	011 a 029 051 a 071 081 a 083 091 110 a 142 144 a 159 191 a 199
Gerência	241 a 249

INDÚSTRIAS QUE COMPÕEM O "GRUPO 14"

11 - Metalúrgica

- 11.01 - Produção de ferro gusa
- 11.02 - Produção de ferro e aço em forma primária
- 11.03 - Produção de ferro-ligas em formas primárias
- 11.04 - Produção de laminados de aço - inclusive de ferro-ligas
- 11.05 - Produção de canos e tubos de ferro e aço
- 11.06 - Produção de fundidos de ferro e aço
- 11.07 - Produção de forjados de aço
- 11.08 - Produção de arames de aço
- 11.09 - Produção de relaminados de aço
- 11.11 - Metalurgia dos metais não ferrosos em formas primárias
- 11.12 - Produção de ligas de metais não ferrosos em formas primárias - exclusive de metais preciosos(11.19)
- 11.13 - Produção de laminados de metais e de ligas de metais não ferrosos - exclusive canos, tubos e arames (11.14 e 11.16)
- 11.14 - Produção de canos e tubos de metais e de ligas de metais não ferrosos
- 11.15 - Produção de formas, moldes e peças fundidas de metais e de ligas de metais não ferrosos
- 11.16 - Produção de fios e arames de metais e de ligas de metais não ferrosos - exclusive fios, cabos e condutores elétricos (13.20)
- 11.17 - Produção de relaminados de metais e de ligas de metais não ferrosos
- 11.18 - Produção de soldas e anodos
- 11.19 - Metalurgia dos metais preciosos
- 11.20 - Metalurgia do pó - Inclusive peças moldadas
- 11.30 - Fabricação de estruturas metálicas

- 11.40 - Fabricação de artefatos de trefilados de ferro e aço, e de metais não ferrosos - exclusive móveis (16.20)
- 11.50 - Estamparia, funilaria e latoaria
- 11.60 - Serralheria, fabricação de tanques, reservatórios e outros recipientes metálicos e de artigos de caldeireiro
- 11.70 - Fabricação de artigos de cutelaria, armas, ferramentas manuais e fabricação de artigos de metal para escritório, usos pessoal e doméstico - exclusive ferramentas para máquinas (12.32)
- 11.80 - Têmpera e cementação de aço, recozimento de arames e serviços de galvanotécnica
- 11.99 - Fabricação de outros artigos de metal não especificados ou não classificados

12 - Mecânica

- 12.10 - Fabricação de máquinas motrizes não elétricas e de equipamentos de transmissão para fins industriais - inclusive peças e acessórios
- 12.20 - Fabricação de máquinas, aparelhos e equipamentos industriais para instalações hidráulicas, térmicas, de ventilação e refrigeração, equipados ou não com motores elétricos - inclusive peças e acessórios
- 12.31 - Fabricação de máquinas-ferramentas, máquinas operatrizes e aparelhos industriais acoplados ou não a motores elétricos
- 12.32 - Fabricação de peças, acessórios, utensílios e ferramentas para máquinas industriais
- 12.40 - Fabricação de máquinas, aparelhos e materiais para agricultura, avicultura, cunicultura, criação de outros pequenos animais e obtenção de produtos de origem animal, e para beneficiamento ou preparação de produtos agrícolas inclusive peças e acessórios

- 12.51 - Fabricação de máquinas, aparelhos e equipamentos para instalações industriais e comerciais inclusive elevadores
- 12.52 - Fabricação de máquinas, aparelhos e equipamentos para o exercício de artes e ofícios
- 12.53 - Fabricação de máquinas, aparelhos e utensílios, elétricos ou não, para escritório - exclusive eletrônicos (13.70)
- 12.54 - Fabricação de máquinas e aparelhos para uso doméstico, equipados ou não com motor elétrico, máquinas de costura, refrigeradores, conservadoras e semelhantes, máquinas de lavar e secar roupa.
- 12.60 - Fabricação de cronômetros e relógios, elétricos ou não - inclusive a fabricação de peças
- 12.70 - Fabricação e montagem de tratores e de máquinas e aparelhos de terraplanagem - inclusive a fabricação de peças e acessórios
- 12.80 - Reparação e manutenção de máquinas, aparelhos e equipamentos industriais, agrícolas e de máquinas de terraplanagem.
- 12.99 - Fabricação de outras máquinas, aparelhos ou equipamentos não especificados ou não classificados

13 - Material Elétrico e de Comunicações

- 13.10 - Fabricação de máquinas e aparelhos para produção e distribuição de energia elétrica
- 13.20 - Fabricação de material elétrico - exclusive para veículos (13.40)
- 13.30 - Fabricação de lâmpadas
- 13.40 - Fabricação de material elétrico para veículos
- 13.51 - Fabricação de aparelhos elétricos para usos doméstico e pessoal, peças e acessórios - exclusive os constantes de 12.54

- 13.52 - Fabricação de aparelhos e utensílios elétricos para fins industriais e comerciais, inclusive peças e acessórios
- 13.53 - Fabricação de aparelhos e equipamentos elétricos para fins terapêuticos, eletroquímicos e outros usos técnicos - inclusive peças e acessórios
- 13.70 - Fabricação de material eletrônico - exclusive o destinado a aparelhos e equipamentos de comunicações (13.80)
- 13.80 - Fabricação de material de comunicações - inclusive peças e acessórios
- 13.90 - Reparação e manutenção de máquinas e aparelhos elétricos, eletrônicos e de comunicações para fins industriais

14 - Material de Transporte

- 14.11 - Construção de embarcações, e fabricação de caldeiras, máquinas, turbinas e motores marítimos
- 14.13 - Reparação de embarcações e de motores marítimos de qualquer tipo
- 14.21 - Construção e montagem de veículos ferroviários
- 14.24 - Reparação de veículos ferroviários
- 14.32 - Fabricação de veículos automotores rodoviários e de unidades motrizes
- 14.33 - Fabricação de peças e acessórios para veículos automotores - exclusive os de instalação elétrica e de borracha (13.40, 18.21, 18.99)
- 14.34 - Recondicionamento ou recuperação de motores para veículos automotores rodoviários
- 14.40 - Fabricação de carroçarias para veículos automotores - exclusive chassis (14.32)
- 14.50 - Fabricação de bicicletas e triciclos, motorizados ou não, e motocicletas - inclusive peças e acessórios

- 14.71 - Construção e montagem de aeronaves - inclusive a fabricação de peças e acessórios
- 14.72 - Reparação de aeronaves, de turbinas e de motores de aviação
- 14.80 - Fabricação de outros veículos - inclusive peças e acessórios
- 14.90 - Fabricação de estofados e capas para veículos

ANEXO III

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS

POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

1980/81/82

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: GRUPO 14

Tamanho: GERAL

1980		BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	2.526	82,4	4.785	55,0	2.117	30,5	152	9,6	27	5,7	4	1,5	9.621	45,7
3	7	513	16,7	3.533	40,6	3.169	45,6	735	46,2	95	11,7	16	5,9	8.021	38,1
7	10	12	0,4	295	3,4	1.024	14,7	291	18,3	59	12,6	14	5,2	1.695	8,1
10	15	11	0,3	70	0,8	463	6,7	252	15,9	113	24,1	28	10,4	937	4,4
15	20	2	0,1	10	0,1	115	1,7	106	6,7	97	20,7	45	16,6	375	1,8
Mais de 20		3	0,1	7	0,1	56	0,8	53	3,3	118	25,2	163	60,4	400	1,9
TOTAL		3.077	100,0	8.700	100,0	6.944	100,0	1.589	100,0	469	100,0	270	100,0	21.049	100,0

1981		BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	1.880	79,8	3.355	50,2	1.546	25,8	120	8,2	13	2,7	2	0,7	6.916	40,1
3	7	454	19,3	2.989	44,7	2.750	46,0	624	42,8	61	12,9	13	4,7	6.891	40,0
7	10	13	0,5	256	3,8	1.024	17,1	310	21,3	69	14,6	13	4,7	1.685	9,8
10	15	4	0,2	63	0,9	515	8,6	272	18,7	129	27,3	31	11,2	1.014	5,9
15	20	1	-	18	0,3	114	1,9	94	6,4	117	24,7	31	11,2	375	2,2
Mais de 20		4	0,2	4	0,1	34	0,6	38	2,6	84	17,8	187	67,5	351	2,0
TOTAL		2.356	100,0	6.685	100,0	5.983	100,0	1.458	100,0	473	100,0	277	100,0	12.232	100,0

1982		BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	1.739	72,9	3.038	45,3	1.389	24,3	100	7,4	20	4,4	5	2,1	6.291	37,3
3	7	621	26,0	3.213	47,9	2.581	45,2	523	38,6	53	11,8	12	5,1	7.003	41,5
7	10	13	0,5	364	5,4	1.019	17,8	313	23,1	53	11,8	11	4,7	1.773	10,5
10	15	6	0,3	80	1,2	558	9,8	273	20,1	111	24,6	26	11,1	1.054	6,3
15	20	5	0,2	10	0,1	139	2,4	109	8,0	102	22,6	35	14,9	400	2,4
Mais de 20		3	0,1	7	0,1	31	0,5	38	2,8	112	24,8	146	62,1	337	2,0
TOTAL		2.387	100,0	6.712	100,0	5.717	100,0	1.356	100,0	451	100,0	235	100,0	16.858	100,0

FONTE: RAIS 1980/81/82

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: GRUPO 14

Tamanho: MICRO

1 9 8 0	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3	47	97,9	242	84,3	113	66,5	402	79,6
7	1	2,1	42	14,6	49	28,8	92	18,2
10			2	0,7	5	2,9	7	1,4
15			1	0,4	1	0,6	2	0,4
20					2	1,2	2	0,4
is de 20								
T O T A L	48	100,0	287	100,0	170	100,0	505	100,0

1 9 8 1	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3	54	94,7	222	83,2	105	62,5	381	77,5
7	3	5,3	42	15,7	58	34,5	103	20,9
10			3	1,1	2	1,2	5	1,0
15					3	1,8	3	0,6
20								
is de 20								
T O T A L	57	100,0	267	100,0	168	100,0	492	100,0

1 9 8 2	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3	54	96,4	193	81,8	100	61,4	347	76,3
7	2	3,6	42	17,8	60	36,8	104	22,9
10					2	1,2	2	0,4
15					1	0,6	1	0,2
20			1	0,4			1	0,2
is de 20								
T O T A L	56	100,0	236	100,0	163	100,0	455	100,0

**DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO**

Ramo Industrial: **GRUPO 14**Tamanho: **PEQUENO**

1 9 8 0	BRANCA		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	391	94,5	1.239	76,7	578	48,1	21	19,5	4	8,7	2	3,7	2.235	65,0
3	19	4,6	349	21,6	498	41,5	46	42,6	12	26,1	10	18,5	934	27,2
7	3	0,7	20	1,2	94	7,8	21	19,4	9	19,6	9	16,7	156	4,5
10	1	0,2	5	0,3	24	2,0	13	12,0	8	17,4	9	16,7	60	1,7
15	-	-	1	0,1	6	0,5	4	3,7	6	13,0	10	18,5	27	0,8
Mais de 20	-	-	1	0,1	1	0,1	3	2,8	7	15,2	14	25,9	26	0,8
TOTAL	414	100,0	1.615	100,0	1.201	100,0	108	100,0	46	100,0	54	100,0	3.438	100,0

1 9 8 1	BRANCA		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	359	92,0	1.128	73,3	483	42,0	30	25,4	2	3,6	1	1,8	2.003	60,5
3	30	7,7	367	23,9	532	46,2	42	35,6	12	21,4	8	14,3	991	29,9
7	1	0,3	25	1,6	98	8,5	22	18,7	14	25,0	10	17,9	170	5,1
10	-	-	13	0,8	28	2,4	17	14,4	16	28,6	15	26,8	89	2,7
15	-	-	4	0,3	7	0,6	4	3,4	9	16,1	4	7,1	28	0,9
Mais de 20	-	-	2	0,1	3	0,3	3	2,5	3	5,3	18	32,1	29	0,9
TOTAL	390	100,0	1.539	100,0	1.151	100,0	118	100,0	56	100,0	56	100,0	3.310	100,0

1 9 8 2	BRANCA		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	384	89,7	1.012	72,1	479	42,9	25	21,7	6	11,5	2	3,9	1.908	60,3
3	43	10,1	366	26,1	506	45,3	49	42,6	15	28,9	9	17,7	988	31,2
7	-	-	18	1,3	90	8,1	22	19,1	12	23,1	7	13,7	149	4,7
10	1	0,2	4	0,3	33	3,0	15	13,1	6	11,5	12	23,5	71	2,2
15	-	-	2	0,1	8	0,7	4	3,5	7	13,5	10	19,6	31	1,0
Mais de 20	-	-	1	0,1	-	-	-	-	6	11,5	11	21,6	18	0,6
TOTAL	428	100,0	1.403	100,0	1.116	100,0	115	100,0	52	100,0	51	100,0	3.165	100,0

FONTE: RAIS 1980/81/82

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: GRUPO 14

Tamanho: MÉDIO

1 9 8 0	BRACAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	778	90,2	1.543	68,3	568	32,8	43	13,7	8	7,5	1	1,1	2.941	54,8
3	80	9,3	644	28,5	844	48,7	133	42,3	20	18,7	1	1,1	1.722	32,1
7	2	0,2	50	2,2	207	12,0	63	20,1	7	6,5	3	3,4	332	6,2
10	2	0,2	20	0,9	87	5,0	44	14,0	21	19,6	13	14,8	187	3,5
15	-	-	3	0,1	18	1,0	19	6,1	15	14,0	19	21,6	74	1,4
Mais de 20	1	0,1	1	-	9	0,5	12	3,8	36	33,7	51	58,0	110	2,0
TOTAL	863	100,0	2.261	100,0	1.733	100,0	314	100,0	107	100,0	88	100,0	5.366	100,0

1 9 8 1	BRACAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	592	83,3	1.110	62,4	474	30,2	42	13,2	8	7,0	-	-	2.226	48,6
3	111	15,6	614	34,5	750	47,7	141	44,4	22	19,3	3	3,5	1.641	35,9
7	5	0,7	43	2,4	222	14,1	57	17,9	15	13,2	2	2,4	344	7,5
10	2	0,3	8	0,5	101	6,4	51	16,0	26	22,8	12	14,1	200	4,4
15	-	-	2	0,1	19	1,2	16	5,0	27	23,7	15	17,6	79	1,7
Mais de 20	1	0,1	1	0,1	6	0,4	11	3,5	16	14,0	53	62,4	88	1,9
TOTAL	711	100,0	1.778	100,0	1.572	100,0	318	100,0	114	100,0	85	100,0	4.578	100,0

1 9 8 2	BRACAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	656	83,4	1.120	59,4	373	25,5	32	11,8	5	4,7	2	2,5	2.188	47,7
3	129	16,4	695	36,9	717	49,1	109	40,2	15	14,1	3	3,7	1.688	36,3
7	1	0,1	51	2,7	242	16,6	50	18,5	15	14,1	3	3,7	362	7,9
10	1	0,1	14	0,7	102	7,0	55	20,3	20	18,9	9	11,1	201	4,4
15	-	-	1	0,1	20	1,4	12	4,4	22	20,8	13	16,0	68	1,5
Mais de 20	-	-	3	0,2	6	0,4	13	4,8	29	27,4	51	63,0	102	2,2
TOTAL	787	100,0	1.884	100,0	1.460	100,0	271	100,0	106	100,0	81	100,0	4.589	100,0

FONTE: RAIS 1980/81/82

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: GRUPO 14

Tamanho: GRANDE

1980		BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	1.320	75,3	1.761	38,8	858	22,4	88	7,5	15	4,7	1	0,8	4.043	34,4
3	7	413	23,6	2.498	55,1	1.778	46,3	556	47,7	23	7,3	5	3,9	5.273	44,9
7	10	7	0,4	223	4,9	718	18,7	207	17,7	43	13,6	2	1,6	1.200	10,2
10	15	8	0,5	44	1,0	351	9,1	195	16,7	84	26,6	6	4,7	688	5,9
15	20	2	0,1	6	0,1	89	2,3	83	7,1	76	24,1	16	12,5	272	2,3
Mais de 20		2	0,1	5	0,1	46	1,2	38	3,3	75	23,7	98	76,5	264	2,3
TOTAL		1.752	100,0	4.537	100,0	3.840	100,0	1.167	100,0	316	100,0	128	100,0	11.740	100,0

1981		BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	875	73,0	895	28,9	484	15,7	48	4,7	3	1,0	1	0,7	2.306	26,1
3	7	310	25,9	1.966	63,4	1.410	45,6	441	43,2	27	8,9	2	1,5	4.156	46,9
7	10	7	0,6	185	6,0	702	22,7	231	22,6	40	13,2	1	0,7	1.166	13,2
10	15	2	0,2	42	1,3	383	12,4	204	20,0	87	28,7	4	3,0	722	8,2
15	20	1	0,1	12	0,4	88	2,8	74	7,2	81	26,7	12	8,8	268	3,0
Mais de 20		3	0,2	1	-	25	0,8	24	2,3	65	21,5	116	85,3	234	2,6
TOTAL		1.198	100,0	3.101	100,0	3.092	100,0	1.022	100,0	303	100,0	136	100,0	8.852	100,0

1982		BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	645	57,8	713	22,4	437	14,7	43	4,4	9	3,1	1	1,0	1.848	21,4
3	7	447	40,0	2.110	66,2	1.298	43,6	365	37,6	23	7,8	-	-	4.243	49,0
7	10	12	1,1	295	9,2	685	23,0	241	24,9	26	8,9	1	1,0	1.260	14,6
10	15	4	0,4	62	1,9	422	14,2	203	20,9	85	29,0	5	4,9	781	9,0
15	20	5	0,4	6	0,2	111	3,7	93	9,6	73	24,9	12	11,6	300	3,5
Mais de 20		3	0,3	3	0,1	25	0,8	25	2,6	77	26,3	84	81,5	217	2,5
TOTAL		1.116	100,0	3.189	100,0	2.978	100,0	970	100,0	293	100,0	103	100,0	8.649	100,0

FONTE: RAIS 1980/81/82

**DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO**

Ramo Industrial: **METALÚRGICA**Tamanho: **GERAL**

1 9 8 0	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	83,1	2196	61,1	403	27,8	43	12,1	6	4,7	2	2,7	3596	53,4
3	7	16,0	1254	34,9	666	46,0	152	42,8	24	18,6	10	13,5	2288	33,9
7	10	0,4	109	3,0	250	17,3	53	14,9	11	8,5	8	10,8	435	6,5
10	15	0,3	24	0,7	94	6,5	68	19,2	26	20,2	4	5,4	219	3,3
15	20	0,1	3	0,1	25	1,7	29	8,2	23	17,8	14	18,9	95	1,4
Mais de 20	1	0,1	6	0,2	10	0,7	10	2,8	39	30,2	36	48,7	102	1,5
TOTAL		100,0	3592	100,0	1448	100,0	355	100,0	129	100,0	74	100,0	6735	100,0

1 9 8 1	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	82,6	1632	56,9	275	20,9	25	7,9	6	5,0	8	12,1	2741	48,5
3	7	16,8	1099	38,4	636	48,4	134	42,1	17	14,0	5	7,6	2057	36,4
7	10	0,4	98	3,4	265	20,2	52	16,3	22	18,2	14	21,2	446	7,9
10	15		26	0,9	115	8,8	70	22,0	32	26,4	14	21,2	257	4,5
15	20		9	0,3	19	1,4	32	10,1	22	18,2	10	15,2	92	1,6
Mais de 20	2	0,2	2	0,1	4	0,3	5	1,6	22	18,2	29	43,9	64	1,1
TOTAL		100,0	2866	100,0	1314	100,0	318	100,0	121	100,0	66	100,0	5657	100,0

1 9 8 2	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	77,5	1489	55,3	263	22,3	18	6,2	6	5,0	1	1,9	2523	47,7
3	7	20,9	1063	39,5	532	45,1	110	38,2	20	16,7	6	11,5	1932	36,5
7	10	0,6	105	3,9	237	20,1	59	20,5	19	15,9	5	9,6	431	8,1
10	15	0,4	26	1,0	117	9,9	63	21,9	25	20,8	5	9,6	240	4,5
15	20	0,3	3	0,1	26	2,2	27	9,4	25	20,8	11	21,2	95	1,8
Mais de 20	3	0,3	6	0,2	5	0,4	11	3,8	25	20,8	24	46,2	74	1,4
TOTAL		100,0	2692	100,0	1180	100,0	288	100,0	120	100,0	52	100,0	5295	100,0

FONTE: RAIS 1980/81/82

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: METALÚRGICA

Tamanho: MICRO

1 9 8 0	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		T O T A L		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
3	26	100,0	182	87,5	51	77,3	259	86,3	
7			25	12,0	13	19,7	38	12,7	
10					2	3,0	2	0,7	
15			1	0,5			1	0,3	
20									
rais de 20									
O T A L		26	100,0	208	100,0	66	100,0	300	100,0

1 9 8 1	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		T O T A L		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
3	31	96,9	175	85,8	27	57,5	233	82,4	
7	1	3,1	28	13,7	19	40,4	48	17,0	
10			1	0,5			1	0,3	
15					1	2,1	1	0,3	
20									
rais de 20									
O T A L		32	100,0	204	100,0	47	100,0	283	100,0

1 9 8 2	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		T O T A L		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
3	33	97,1	152	85,4	30	71,7	223	84,1	
7	1	2,9	26	14,6	14	26,4	41	15,5	
10									
15					1	1,9	1	0,4	
20									
rais de 20									
O T A L		34	100,0	178	100,0	53	100,0	265	100,0

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: METALÚRGICA

Tamanho: PEQUENO

1980	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0	3	181	94,3	728	77,8	48,0	7	31,8			1	3,5	1095	30,3	
3	7	11	5,7	199	21,0	40,0	8	36,4	8	53,3	9	31,0	375	24,1	
7	10	9	0,9	30	8,6	27,3	6	27,3	3	20,0	7	24,1	55	3,5	
10	15	2	0,2	9	2,6	4,5	1	4,5	2	13,3	2	6,9	16	1,0	
15	20			3	0,8				1	6,7	3	10,4	7	0,5	
Mais de 20		1	0,1						1	6,7	7	24,1	9	0,6	
TOTAL		192	100,0	949	100,0	350	100,0	22	100,0	15	100,0	29	100,0	1557	100,0

1981	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0	3	181	94,3	665	74,7	100	33,1	9	33,3	1	5,3		976	66,0	
3	7	11	5,7	207	22,6	152	50,3	12	44,5	3	15,8	5	22,7	398	26,3
7	10			13	1,4	32	10,6	3	11,1	7	36,8	5	22,7	60	4,1
10	15			6	0,7	14	4,7	1	3,7	6	31,5	8	36,4	35	2,4
15	20			4	0,4	4	1,3	1	3,7	3	15,3	1	4,6	11	0,7
Mais de 20				2	0,2			1	3,7	1	5,3	3	13,6	7	0,5
TOTAL		192	100,0	917	100,0	302	100,0	27	100,0	19	100,0	22	100,0	1479	100,0

1982	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0	3	182	89,7	583	74,3	121	41,3	7	25,9	2	11,8	1	5,6	896	66,7
3	7	21	10,3	191	24,4	134	45,7	13	48,2	3	17,6	5	27,8	367	27,3
7	10			8	1,0	28	9,6	5	18,5	6	35,3	4	22,2	51	3,8
10	15			1	0,1	7	2,4	2	7,4	1	5,9	2	11,1	13	1,0
15	20			1	0,1	3	1,0			1	5,9	4	22,2	9	0,7
Mais de 20				1	0,1					4	23,5	2	11,1	7	0,5
TOTAL		203	100,0	785	100,0	293	100,0	27	100,0	17	100,0	18	100,0	1343	100,0

FONTE: RAIS 1980/81/82

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: METALÚRGICA

Tamanho: MÉDIO

1980		BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	331	89,7	784	68,8	99	24,4	15	21,7	1	4,5	1	3,6	1231	60,6
3	7	34	9,2	325	28,4	211	52,1	36	52,2	5	22,7	1	3,6	612	30,1
7	10	2	0,5	19	1,7	56	13,8	7	10,1	1	4,5	1	3,6	86	4,2
10	15	1	0,3	9	0,8	29	7,2	7	10,1	6	27,4	2	7,1	54	2,7
15	20			2	0,2	6	1,5	3	4,4	2	9,1	6	21,4	19	0,9
Mais de 20		1	0,3	1	0,1	4	1,0	1	1,5	7	31,8	17	60,7	31	1,5
TOTAL		369	100,0	1140	100,0	405	100,0	69	100,0	22	100,0	28	100,0	2033	100,0

1981		BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	264	84,6	532	64,7	89	23,4	8	14,0	5	16,7			898	55,3
3	7	46	14,8	268	32,6	212	55,8	34	59,6	6	20,0	1	4,5	567	34,9
7	10	2	0,6	19	2,3	48	12,6	7	12,3	7	23,3			83	5,1
10	15			2	0,3	26	6,9	3	5,3	2	6,6	4	18,2	37	2,3
15	20			1	0,1	3	0,8	4	7,0	5	16,7	4	18,2	17	1,1
Mais de 20						2	0,5	1	1,8	5	16,7	13	59,1	21	1,3
TOTAL		312	100,0	822	100,0	380	100,0	57	100,0	30	100,0	22	100,0	1623	100,0

1982		BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	273	83,0	544	64,4	67	19,2	5	10,6	2	7,4			891	55,1
3	7	55	16,7	281	33,3	172	49,1	21	44,7	8	29,7	1	5,6	538	33,3
7	10			12	1,4	71	20,3	6	12,8	4	14,8			93	5,8
10	15	1	0,3	6	0,7	32	9,1	11	23,4	5	18,5	2	11,1	57	3,5
15	20					6	1,7	3	6,4	6	22,2	4	22,2	19	1,2
Mais de 20				2	0,2	2	0,6	1	2,1	2	7,4	11	61,1	18	1,1
TOTAL		329	100,0	845	100,0	350	100,0	47	100,0	27	100,0	18	100,0	1616	100,0

Fonte: RAIS 1980/81/82

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: METALÚRGICA

Tamanho: GRANDE

1 9 8 0	BRANÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	408	74,1	492	38,0	85	13,5	21	8,0	5	5,4		1011	35,5
3	7	137	24,9	705	54,4	302	48,2	108	40,9	11	12,0		1263	44,4
7	10	2	0,4	81	6,3	162	25,8	40	15,2	7	7,6		292	10,3
10	15	2	0,4	12	0,9	56	8,9	60	22,7	18	19,6		148	5,2
15	20	1	0,2	1	0,1	16	2,6	26	9,8	20	21,7	5	69	2,4
Mais de 20		4	0,5	6	0,5	6	1,0	9	3,4	31	33,7	12	62	2,2
TOTAL	550	100,0	1295	100,0	627	100,0	264	100,0	92	100,0	17	100,0	2845	100,0

1 9 8 1	BRANÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	327	75,0	240	26,0	59	10,1	8	3,4	8	11,1	2	634	27,9
3	7	105	24,0	596	64,6	253	43,2	88	37,6	8	11,1		1052	46,3
7	10	2	0,5	65	7,0	185	31,6	42	18,0	8	11,1		302	13,3
10	15			18	2,0	74	12,7	66	28,2	24	33,4	2	184	8,1
15	20			4	0,4	12	2,1	27	11,5	16	22,2	5	64	2,8
Mais de 20		2	0,5			2	0,3	3	1,3	16	22,2	13	36	1,6
TOTAL	436	100,0	923	100,0	585	100,0	234	100,0	72	100,0	22	100,0	2272	100,0

1 9 8 2	BRANÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	238	64,9	210	23,8	37	7,7	6	2,8	2	2,7		513	24,8
3	7	124	31,2	585	63,9	212	43,8	76	35,5	9	11,8		986	47,6
7	10	6	1,5	85	9,6	138	28,5	48	22,4	9	11,8	1	287	13,8
10	15	3	0,8	19	2,2	77	15,9	50	23,4	19	25,0	1	169	8,2
15	20	3	0,8	2	0,2	17	3,5	24	11,2	18	23,7	3	67	3,2
Mais de 20		3	0,8	3	0,3	3	0,6	10	4,7	19	25,0	11	49	2,4
TOTAL	397	100,0	684	100,0	484	100,0	214	100,0	76	100,0	16	100,0	2071	100,0

FONTE: RAIS 1980/81/82

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: MECÂNICA

Tamanho: GERAL

1 9 8 0	BRANCO		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	88,5	797	56,5	589	26,9	36	9,5	9	0,1	1	1,6	1974	41,4
3	7	18,9	546	38,7	1193	54,4	160	42,2	19	17,1	2	3,2	1987	41,7
7	10	4,3	46	3,2	266	12,1	80	21,1	17	15,3	2	3,2	413	8,7
10	15	4,3	18	1,3	104	4,7	61	16,1	19	17,1	15	24,2	219	4,6
15	20		3	0,2	21	1,0	30	7,9	24	21,7	10	16,1	88	1,8
Mais de 20			1	0,1	20	0,9	12	3,2	23	20,7	32	51,7	88	1,8
TOTAL	613	100,0	1411	100,0	2193	100,0	379	100,0	111	100,0	62	100,0	4769	100,0

1 9 8 1	BRANCO		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0	3	400	81,0	545	49,3	503	25,6	30	8,3	4	3,2	1	1,4	1483	35,9
3	7	96	19,2	498	45,0	1004	51,2	142	39,1	20	16,0	3	4,3	1763	42,7
7	10	3	0,6	48	4,3	299	15,2	90	24,8	17	13,6	5	7,1	462	11,2
10	15	1	0,2	8	0,7	120	6,1	72	19,8	32	25,6	13	18,6	246	6,0
15	20		5	0,5	26	1,3	19	5,2	34	27,2	6	8,6	90	2,2	
Mais de 20			2	0,2	11	0,6	10	2,8	18	14,4	42	60,0	83	2,0	
TOTAL	500	100,0	1106	100,0	1963	100,0	363	100,0	125	100,0	70	100,0	4127	100,0	

1 9 8 2	BRANCO		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0	3	318	79,6	413	45,6	374	22,0	22	8,0	7	7,2	1	1,4	1135	32,5
3	7	79	19,8	481	50,7	907	53,5	103	37,4	10	10,3	4	5,5	1584	45,4
7	10	1	0,3	42	4,4	270	15,9	53	19,3	14	14,5	3	4,2	383	11,0
10	15	1	0,3	9	1,0	118	7,0	61	22,2	20	20,6	11	15,3	220	6,3
15	20		2	0,2	21	1,2	23	8,4	16	16,5	10	13,9	72	2,1	
Mais de 20			1	0,1	7	0,4	13	4,7	30	30,9	43	59,7	94	2,7	
TOTAL	399	100,0	948	100,0	1.697	100,0	275	100,0	97	100,0	72	100,0	3.488	100,0	

FONTE: RAIS 1980/81/82

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: MECÂNICA

Tamanho: MICRO

1 9 8 0	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3	12	92,3	34	73,9	29	46,0	75	61,5
7	1	7,7	10	21,7	30	47,6	41	33,6
10			2	4,4	2	3,2	4	3,3
15								
20					2	3,2	2	1,6
mais de 20								
T O T A L	13	100,0	46	100,0	63	100,0	122	100,0

1 9 8 1	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3	10	83,3	23	71,9	47	58,7	80	64,5
7	2	16,7	8	25,0	31	38,7	41	33,1
10			1	3,1	1	1,3	2	1,6
15					1	1,3	1	0,8
20								
mais de 20								
T O T A L	12	100,0	32	100,0	80	100,0	124	100,0

1 9 8 2	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3	9	90,0	14	53,9	34	50,7	57	55,3
7	1	10,0	11	42,3	32	47,8	44	42,7
10					1	1,5	1	1,0
15								
20			1	3,8			1	1,0
mais de 20								
T O T A L	10	100,0	26	100,0	67	100,0	103	100,0

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: MECÂNICA

Tamanho: PEQUENO

1 9 8 0	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0	3	101	95,5	218	66,8	181	54,2	9	18,0	2	11,1	1	5,9	512	49,3
3	7	5	4,6	92	29,0	285	54,0	19	38,0	4	22,2	1	5,9	406	39,1
7	10	2	1,9	6	1,9	48	9,1	10	20,0	5	27,8	1	5,9	72	6,9
10	15	1	0,3	1	0,3	11	2,1	8	16,0	2	11,1	6	35,3	28	2,7
15	20			2	0,4	3	0,4	3	6,0	3	16,7	4	23,5	12	1,2
Maís de 20				1	0,2	1	0,2	1	2,0	2	11,1	4	23,5	8	0,8
TOTAL		108	100,0	317	100,0	528	100,0	50	100,0	18	100,0	17	100,0	1.038	100,0

1 9 8 1	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0	3	86	86,9	175	61,4	200	37,9	9	17,3	1	4,0	1	4,3	472	46,6
3	7	13	13,1	100	35,1	264	50,1	16	30,8	5	20,0	2	8,7	400	39,6
7	10			7	2,4	48	9,1	12	23,1	5	20,0	4	17,4	76	7,5
10	15			3	1,1	11	2,1	11	21,1	7	28,0	4	17,4	36	3,6
15	20					3	0,6	3	5,8	5	20,0	2	8,7	13	1,3
Maís de 20				1	0,2	1	0,2	1	1,9	2	8,0	10	43,5	14	1,4
TOTAL		99	100,0	285	100,0	527	100,0	52	100,0	25	100,0	23	100,0	1.011	100,0

1 9 8 2	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0	3	77	84,6	180	61,7	182	35,9	10	22,2	4	16,7	1	4,8	454	44,9
3	7	13	14,3	103	35,3	275	51,2	14	31,1	6	25,0	4	19,1	415	41,1
7	10			7	2,4	54	10,1	9	20,0	5	20,8	2	9,5	77	7,6
10	15	1	1,1	1	0,3	22	4,1	8	17,8	2	8,3	7	33,3	41	4,1
15	20			1	0,3	4	0,7	4	8,9	6	25,0	2	9,5	17	1,7
Maís de 20										1	4,2	5	23,8	6	0,6
TOTAL		91	100,0	292	100,0	537	100,0	45	100,0	24	100,0	21	100,0	1.010	100,0

FONTE: MAIS 3/80/81/82

**DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO**

Ramo Industrial: **MECÂNICA**Tamanho: **MÉDIO**

1 9 8 0	BRACAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	173	93,5	221	54,4	205	26,0	15	13,0	6	12,8			620	39,5
3	12	6,5	156	38,4	443	56,1	46	40,0	11	23,4			668	42,6
7	10		18	4,4	92	11,7	24	20,9	2	4,2			136	8,7
10	15		10	2,5	38	4,8	15	13,0	8	17,0			78	5,0
15	20		1	0,3	7	0,9	10	8,7	6	12,8			29	1,8
Mais de 20					4	0,5	5	4,4	14	29,8			14	9,0
TOTAL	185	100,0	406	100,0	789	100,0	115	100,0	47	100,0	26	100,0	1.568	100,0

1 9 8 1	BRACAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	119	76,3	165	49,4	149	21,9	14	10,6	3	5,7			450	32,6
3	35	22,5	147	44,0	350	51,5	52	39,4	8	15,1	1	3,9	493	42,9
7	10		17	5,1	120	17,7	29	22,0	3	5,7			170	12,3
10	15		3	0,9	51	7,5	22	16,7	18	33,9			102	7,4
15	20		1	0,3	9	1,3	9	6,8	15	28,3			37	2,7
Mais de 20			1	0,3	1	0,1	6	4,5	6	11,3			15	1,1
TOTAL	156	100,0	334	100,0	680	100,0	132	100,0	53	100,0	26	100,0	1.381	100,0

1 9 8 2	BRACAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	120	86,7	139	44,3	95	16,1	8	7,3	2	5,9			374	30,5
3	20	13,3	157	50,0	333	56,6	39	35,8	1	2,9			550	44,9
7	10		14	4,4	108	18,3	22	20,2	4	11,8	1	3,5	149	12,2
10	15		3	1,0	44	7,5	22	20,2	7	20,6			78	6,4
15	20				6	1,0	8	7,3	6	17,6			25	2,0
Mais de 20			1	0,3	3	0,5	10	9,2	14	41,2			21	1,7
TOTAL	150	100,0	314	100,0	589	100,0	109	100,0	34	100,0	29	100,0	1.225	100,0

FONTE: RAIS 1980/81/82

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: MECÂNICA

Tamanho: GRANDE

1 9 8 0	BRAÇAL		SÉRIE QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0	3	256	83,4	50,5	174	21,4	12	5,6	1	2,2			767	37,6	
3	7	49	16,0	44,8	435	53,5	95	44,4	4	8,7	1	5,3	872	42,7	
7	10			3,1	124	15,3	46	21,5	10	21,7	1	5,3	201	9,9	
10	15	2	0,6	1,1	55	6,8	38	17,8	9	19,6	2	10,5	113	5,5	
15	20			0,3	10	1,2	17	7,9	15	32,6	1	5,3	45	2,2	
Mais de 20				0,2	15	1,8	6	2,8	7	15,2	14	73,6	43	2,1	
TOTAL		307	100,0	642	100,0	813	100,0	214	100,0	46	100,0	19	100,0	2.041	100,0

1 9 8 1	BRAÇAL		SÉRIE QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0	3	185	79,4	40,0	107	15,8	7	3,9					481	29,9	
3	7	46	19,7	243	53,4	359	53,1	74	41,3	7	14,9		729	45,2	
7	10	2	0,9	23	5,1	130	19,3	49	27,4	9	19,1	1	4,8	214	13,3
10	15			2	0,4	57	8,4	39	21,8	7	14,9	2	9,5	187	6,6
15	20			4	0,9	14	2,1	7	3,9	14	29,8	1	4,8	40	2,5
Mais de 20				1	0,2	9	1,3	3	1,7	10	21,3	17	80,9	40	2,5
TOTAL		233	100,0	455	100,0	676	100,0	179	100,0	47	100,0	21	100,0	1.611	100,0

1 9 8 2	BRAÇAL		SÉRIE QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0	3	102	68,9	25,3	63	12,5	4	3,3	1	2,6			250	21,7	
3	7	45	30,4	66,5	267	53,0	50	41,3	3	7,7			575	50,0	
7	10	1	0,7	6,6	107	21,2	22	18,2	5	12,8			156	13,6	
10	15			5	1,6	52	10,3	31	25,6	11	28,2	2	9,1	101	8,8
15	20					11	2,2	11	9,1	4	10,2	3	13,6	29	2,5
Mais de 20					4	0,8	3	2,5	15	38,5	17	77,5	39	3,4	
TOTAL		148	100,0	316	100,0	504	100,0	121	100,0	39	100,0	22	100,0	1.150	100,0

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: MAT. ELÉTRICO E COMUNICAÇÕES Tamanho: GERAL

1 9 8 0	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	398	83,3	890	62,0	860	57,8	37	10,2	10	7,5	1	1,5	2196	95,4
3	73	15,3	493	34,3	386	25,9	159	44,0	4	3,0	4	6,0	1119	28,2
7	10	0,6	40	2,8	154	10,4	63	17,5	14	10,5	3	4,5	277	7,0
10	15	0,6	12	0,8	66	4,4	61	16,9	40	30,1	5	7,4	187	4,7
15	20		2	0,1	15	1,0	23	6,4	25	18,8	12	17,9	77	2,0
Mais de 20	1	0,2			7	0,5	18	5,0	40	30,1	42	62,7	108	2,7
TOTAL	478	100,0	1437	100,0	1488	100,0	361	100,0	133	100,0	67	100,0	3964	100,0

1 9 8 1	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	241	72,4	668	56,8	576	49,1	40	11,0	15	12,2	2	3,2	1525	47,2
3	80	24,0	451	38,4	371	31,6	146	40,1	18	14,6	1	1,6	1065	33,0
7	6	1,8	40	3,4	133	11,3	71	19,5	38	30,9	4	6,3	269	8,3
10	15	0,9	14	1,2	66	5,6	65	17,8	29	23,6	8	12,7	190	5,9
15	20		2	0,2	20	1,7	25	6,9	17	13,5	48	76,2	85	2,6
Mais de 20	2	0,6			8	0,7	17	4,7	23	18,7	48	76,2	98	3,0
TOTAL	333	100,0	1175	100,0	1174	100,0	364	100,0	123	100,0	63	100,0	3232	100,0

1 9 8 2	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	236	69,6	579	48,7	573	47,9	33	9,8	4	3,1	1	1,6	1426	43,9
3	96	28,3	527	44,4	371	31,0	123	36,7	14	11,0	1	1,6	1132	34,9
7	10	1,2	65	5,5	133	12,8	74	22,1	9	7,1	2	3,3	307	9,5
10	15	0,3	14	1,2	70	5,8	67	20,0	27	21,3	9	14,8	188	5,8
15	20		3	0,2	21	1,8	29	8,7	35	27,6	9	14,8	99	3,0
Mais de 20					8	0,7	9	2,7	38	29,9	39	63,9	94	2,9
TOTAL	339	100,0	1188	100,0	1196	100,0	335	100,0	127	100,0	61	100,0	3246	100,0

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS

POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: MAT. ELÉTRICO E COMUNICAÇÕES Tamanho: MICRO

8 0	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3	5	100,0	15	83,3	20	76,9	40	81,7
7			3	16,7	4	15,3	7	14,3
10					1	3,9	1	2,0
15					1	3,9	1	2,0
20								
de 20								
T A L	5	100,0	18	100,0	26	100,0	49	100,0

8 1	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3	7	100,0	10	66,7	21	75,0	38	76,0
7			5	33,3	6	21,4	11	22,0
10								
15					1	3,6	1	2,0
20								
de 20								
T A L	7	100,0	15	100,0	28	100,0	50	100,0

8 2	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3	8	100,0	15	88,2	15	65,2	38	79,2
7			2	11,8	8	34,8	10	20,8
10								
15								
20								
de 20								
T A L	8	100,0	17	100,0	23	100,0	48	100,0

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: MAT. ELÉTRICO E COMUNICAÇÕES Tamanho: PEQUENO

1980	BRAÇAL		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	96,2	147	79,5	159	76,8	4	13,3	2	15,4	364	73,3
3	7	1,9	33	17,8	37	17,9	16	53,4			87	17,5
7	10	1,9	3	1,6	8	3,8	4	13,3	1	7,6	18	3,6
10	15		2	1,1	2	1,0	3	10,0	4	30,8	12	2,4
15	20				1	0,5	1	3,3	2	15,4	3	0,6
Mais de 20							2	6,7	4	30,8	3	0,6
TOTAL	54	100,0	185	100,0	207	100,0	30	100,0	13	100,0	8	100,0
											497	100,0

1981	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	46	90,2	149	81,9	132	66,4	9	28,1				336	69,0
3	7	4	7,8	26	14,3	52	26,1	13	40,7	4	33,3	1	9,1	100
7	10	1	2,0	4	2,2	12	6,0	5	15,6	2	16,7	1	9,1	25
10	15		3	1,6	1	0,5	4	12,5	4	25,0	3	27,3	14	2,9
15	20								3	25,0	1	9,1	4	0,8
Mais de 20					2	1,0	1	3,1			5	45,4	8	1,7
TOTAL	51	100,0	182	100,0	199	100,0	32	100,0	12	100,0	11	100,0	487	100,0

1982	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	62	91,2	124	79,0	127	67,2	6	18,2				319	67,9
3	7	6	8,8	30	19,1	58	30,7	16	48,5	6	54,5		116	24,7
7	10		1	0,6	1	0,5	7	21,2	1	9,1	1	8,4	11	2,3
10	15		2	1,3	3	1,6	4	12,1	3	27,3	3	25,0	15	3,2
15	20										4	33,3	4	0,8
Mais de 20									1	9,1	4	33,3	5	1,1
TOTAL	68	100,0	157	100,0	189	100,0	33	100,0	11	100,0	12	100,0	470	100,0

FONTE: RAIS 1980/81/82

**DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÁXIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO**

Ramo Industrial: **MAT. ELÉTRICO E COMUNICAÇÕES** Tamanho: **MÉDIO**

1 9 8 0	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
0	3	89,5	271	75,9	221	58,6	10	10,4	1	3,5	656	62,2		
3	7	10,5	79	22,1	107	28,4	38	39,6	2	6,9	244	23,2		
7	10		7	2,0	33	8,7	24	25,0	4	13,8	69	6,6		
10	15				14	3,7	17	17,7	3	10,3	36	3,4		
15	20				1	0,3	4	4,2	6	20,7	16	1,5		
Mais de 20					1	0,3	3	3,1	13	44,8	33	3,1		
TOTAL	171	100,0	357	100,0	377	100,0	96	100,0	29	100,0	24	100,0	1.054	100,0

1 9 8 1	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
0	3	77,3	219	68,4	197	58,3	14	14,7			522	56,9		
3	7	19,4	93	29,1	95	28,1	43	45,2	5	20,8	260	28,3		
7	10		2	1,7	6	1,9	15	15,6	3	12,5	51	5,6		
10	15		1	0,8	2	0,6	14	14,1	17	17,9	41	4,5		
15	20				6	1,8	3	3,2	7	29,2	22	2,4		
Mais de 20			1	0,8	1	0,3	3	3,2	3	12,5	13	1,4		
TOTAL	119	100,0	320	100,0	338	100,0	95	100,0	24	100,0	21	100,0	917	100,0

1 9 8 2	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
0	3	114	77,0	229	62,2	176	50,6	12	16,4	1	4,2	532	53,7	
3	7	33	22,3	120	32,6	122	35,1	33	45,2	3	10,0	312	31,5	
7	10		1	0,7	16	4,3	29	8,3	13	17,8	4	13,3	64	6,5
10	15				2	0,6	14	4,0	14	19,2	4	13,3	38	3,8
15	20				1	0,3	6	1,7	1	1,4	9	30,0	19	1,9
Mais de 20							1	0,3			10	33,4	15	1,5
TOTAL	148	100,0	368	100,0	348	100,0	73	100,0	30	100,0	24	100,0	991	100,0

FONTE: RAIS 1980/81/82

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: MAT. ELÉTRICO COMUNICAÇÕES Tamanho: GRANDE

1980		BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	188	75,8	457	52,1	460	52,4	23	9,8	7	7,7	1	2,9	1136	48,1
3	7	54	21,8	378	43,1	238	27,1	105	44,7	2	2,2	4	11,4	781	33,0
7	10	2	0,8	30	3,4	112	12,7	35	14,9	9	9,9	1	2,9	189	8,0
10	15	3	1,2	10	1,2	49	5,6	41	17,4	33	36,2	2	5,7	138	5,8
15	20			2	0,2	13	1,5	18	7,7	17	18,7	4	11,4	54	2,3
Mais de 20		1	0,4			6	0,7	13	5,5	23	25,3	23	65,7	66	2,8
TOTAL		248	100,0	877	100,0	878	100,0	235	100,0	91	100,0	35	100,0	2364	100,0

1981		BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	96	61,6	290	44,1	226	37,1	17	7,2					629	35,4
3	7	53	34,0	327	49,7	218	35,8	90	38,0	6	6,9			694	39,0
7	10	3	1,9	30	4,5	96	15,8	51	21,5	13	15,0			193	10,9
10	15	2	1,3	9	1,4	50	8,2	44	18,5	29	33,3			134	7,5
15	20	1	0,6	2	0,3	14	2,3	22	9,3	19	21,8	1	3,2	59	3,3
Mais de 20		1	0,6			5	0,8	13	5,5	20	23,0	30	96,8	69	3,9
TOTAL		156	100,0	658	100,0	609	100,0	237	100,0	87	100,0	31	100,0	1778	100,0

1982		BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	52	45,2	211	32,7	255	40,1	15	6,6	4	4,2			537	30,9
3	7	57	49,6	375	58,0	183	28,8	74	32,3	5	5,8			694	40,0
7	10	3	2,6	48	7,4	123	19,3	54	23,6	4	4,7			232	13,3
10	15	1	0,9	10	1,6	53	8,3	49	21,4	20	23,2	2	8,0	135	7,8
15	20	2	1,7	2	0,3	15	2,4	28	12,2	26	30,2	3	12,0	76	4,4
Mais de 20						7	1,1	9	3,9	27	31,4	20	80,0	63	3,6
TOTAL		115	100,0	646	100,0	636	100,0	229	100,0	86	100,0	25	100,0	1.737	100,0

FONTE: RAIS 1980/81/82

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: MATERIAL DE TRANSPORTE

Tamanho: GERAL

1980		BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	650	76,5	902	39,9	265	14,6	36	7,3	2	2,1			1895	33,2
3	7	191	22,5	1240	54,9	924	50,9	264	53,4	8	8,3			2627	47,1
7	10	3	0,4	100	4,4	354	19,5	95	19,2	17	17,7	1	1,5	570	10,2
10	15	3	0,4	16	0,7	199	11,0	62	12,6	28	29,2	4	6,0	312	5,6
15	20	1	0,1	2	0,1	54	3,0	24	4,9	25	26,0	9	13,4	115	2,1
Mais de 20		1	0,1			19	1,0	13	2,6	16	16,7	53	79,1	102	1,8
TOTAL		849	100,0	2260	100,0	1815	100,0	494	100,0	96	100,0	67	100,0	5581	100,0

1981		BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	436	79,1	510	33,2	192	12,5	25	6,0	3	2,9	1	1,3	1167	27,7
3	7	115	20,9	941	61,2	739	48,2	202	48,9	9	8,7			2006	47,6
7	10			70	4,5	327	21,4	97	23,5	12	11,5	2	2,5	508	12,0
10	15			15	1,0	214	14,0	65	15,7	27	26,0			321	7,6
15	20			2	0,1	49	3,2	18	4,4	32	30,7	7	9,0	108	2,6
Mais de 20						11	0,7	6	1,5	21	20,2	68	87,2	106	2,5
TOTAL		551	100,0	1538	100,0	1532	100,0	413	100,0	104	100,0	78	100,0	4216	100,0

1982		BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	3	439	64,0	557	29,6	179	10,9	27	5,9	3	2,8	2	4,0	1207	25,0
3	7	245	35,7	1142	60,6	771	46,9	187	40,8	9	8,4	1	2,0	2355	48,8
7	10	2	0,3	152	8,1	359	21,8	127	27,7	11	10,3	1	2,0	652	13,5
10	15			31	1,6	253	15,4	82	17,9	39	36,4	1	2,0	406	8,4
15	20			2	0,1	71	4,3	30	6,6	26	24,3	5	10,0	134	2,8
Mais de 20						11	0,7	5	1,1	19	17,8	40	80,0	75	1,5
TOTAL		686	100,0	1884	100,0	1644	100,0	458	100,0	107	100,0	50	100,0	4829	100,0

FONTE: RAIS 1980/81/82

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: MATERIAL DE TRANSPORTE

Tamanho: MICRO

1 9 8 0	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3	4	100,0	11	73,3	13	86,7	28	82,4
7			4	26,7	2	13,3	6	17,6
10								
15								
20								
meses de 20								
T O T A L	4	100,0	15	100,0	15	100,0	34	100,0

1 9 8 1	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3	6	100,0	14	87,4	10	76,9	30	85,7
7			1	6,3	2	15,4	3	8,6
10			1	6,3	1	7,7	2	5,7
15								
20								
meses de 20								
T O T A L	6	100,0	16	100,0	13	100,0	35	100,0

1 9 8 2	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		T O T A L	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3	4	100,0	12	80,0	13	65,0	29	74,3
7			3	20,0	6	30,0	9	23,1
10					1	5,0	1	2,6
15								
20								
meses de 20								
T O T A L	4	100,0	15	100,0	20	100,0	39	100,0

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: MATERIAL DE TRANSPORTE

Tamanho: PEQUENO

1980	BRACAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0	3	95,0	136	82,9	70	60,4	1	16,6					264	76,3	
3	7	3,3	25	15,3	36	31,0	3	50,0					66	19,1	
7	10		2	1,2	8	6,9	1	16,7					11	3,2	
10	15	1,7			2	1,7	1	16,7					4	1,1	
15	20		1	0,6									1	0,3	
Mais de 20															
TOTAL		60	100,0	164	100,0	116	100,0	6	100,0					366	100,0

1981	BRACAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0	3	95,8	119	76,8	51	41,5	3	42,8					219	65,8	
3	7	4,2	34	22,0	64	52,0	1	14,3					101	30,3	
7	10		1	0,6	6	4,9	2	28,6					9	2,7	
10	15		1	0,6	2	1,6	1	14,3					4	1,2	
15	20														
Mais de 20															
TOTAL		48	100,0	155	100,0	125	100,0	7	100,0					333	100,0

1982	BRACAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0	3	63	125	95,5	49	50,6	2	20,0					239	69,9	
3	7	3	4,5	42	24,8	39	40,2	6	60,0				90	26,3	
7	10		2	1,2	7	7,2	1	10,0					10	2,9	
10	15				1	1,0	1	10,0					2	0,6	
15	20				1	1,0							1	0,3	
Mais de 20															
TOTAL		66	100,0	169	100,0	97	100,0	10	100,0					342	100,0

FONTE: RAIS 1980/81/82

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: MATERIAL DE TRANSPORTE

Tamanho: MÉDIO

1 9 8 0	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	121	87,7	267	74,6	43	26,5	3	8,8					434	61,0
3	16	11,6	84	23,4	83	51,2	13	38,3	2	22,2			198	27,8
7	10		6	1,7	26	16,1	8	23,5			1	10,0	41	5,8
10	15		1	0,3	6	3,7	5	14,7	4	44,5	2	20,0	19	2,7
15	20				4	2,5	2	5,9	1	11,1	3	30,0	10	1,4
Mais de 20							3	8,8	2	22,2	4	40,0	9	1,3
TOTAL	138	100,0	358	100,0	162	100,0	34	100,0	9	100,0	10	100,0	711	100,0

1 9 8 1	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0	3	117	94,4	194	64,3	39	22,4	6	17,6					356	54,2
3	7		5,6	106	35,1	93	53,5	12	35,3	3	42,8			221	33,6
7	10			1	0,3	29	16,7	6	17,6	2	28,6	2	12,5	40	6,1
10	15			1	0,3	10	5,7	9	26,5					20	3,0
15	20					1	0,6					2	12,5	3	0,5
Mais de 20							2	1,1				12	75,0	17	2,6
TOTAL	124	100,0	302	100,0	174	100,0	34	100,0	7	100,0	16	100,0	657	100,0	

1 9 8 2	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0	3	139	86,9	208	58,3	35	20,2	7	16,7	1	6,7	1	10,0	391	51,6
3	7	21	13,1	137	38,4	90	52,0	16	38,1	3	20,0	1	10,0	268	35,4
7	10			9	2,5	34	19,7	9	21,4	3	20,0	1	10,0	56	7,4
10	15			3	0,8	12	6,9	8	19,0	4	26,6	1	10,0	28	3,7
15	20					2	1,2			1	6,7	2	20,0	5	0,7
Mais de 20								2	4,8	3	20,0	4	40,0	9	1,2
TOTAL	160	100,0	357	100,0	173	100,0	42	100,0	15	100,0	10	100,0	757	100,0	

FONTE: RAIS 1980/01/82

DISTRIBUIÇÃO DO EMPREGO POR FAIXAS DE SALÁRIOS MÍNIMOS
POR RAMO INDUSTRIAL E TAMANHO DE ESTABELECIMENTO

Ramo Industrial: MATERIAL DE TRANSPORTE

Tamanho: GRANDE

1980	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0	3	468	72,3	488	28,3	139	9,1	32	7,1	2	2,3			1129	25,2
3	7	173	26,7	1127	65,4	803	52,8	248	54,6	6	6,9			2357	52,5
7	10	3	0,4	92	5,3	320	21,0	86	18,9	17	19,5			518	11,5
10	15	1	0,2	15	0,9	191	12,5	56	12,3	24	27,6	2	3,5	289	6,4
15	20	1	0,2	1	0,1	50	3,3	22	4,9	24	27,6	6	10,5	104	2,3
Mais de 20		1	0,2			19	1,3	10	2,2	14	16,1	49	86,0	93	2,1
TOTAL		647	100,0	1723	100,0	1522	100,0	454	100,0	87	100,0	57	100,0	4490	100,0

1981	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0	3	267	71,6	183	17,2	92	7,5	16	4,3	3	3,1	1	1,6	562	17,6
3	7	106	28,4	800	75,1	550	47,5	189	50,8	6	6,2			1681	52,7
7	10			67	6,3	291	23,8	89	23,9	10	10,3			457	14,3
10	15			13	1,2	202	16,6	95	14,8	27	27,8			297	9,3
15	20			2	0,2	48	3,9	10	4,8	32	33,0	5	8,1	105	3,3
Mais de 20						9	0,7	5	1,5	19	19,6	56	90,3	89	2,8
TOTAL		373	100,0	1065	100,0	1222	100,0	372	100,0	97	100,0	62	100,0	3191	100,0

1982	BRAÇAL		SEMI QUALIFICADO		QUALIFICADO		TÉCNICO		NÍVEL SUPERIOR		GERÊNCIA		TOTAL		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
0	3	233	51,1	212	15,8	82	6,1	19	4,4	2	2,2	1	2,5	548	14,8
3	7	221	48,5	960	71,5	636	47,0	165	40,7	6	6,5			1988	53,9
7	10	2	0,4	141	10,5	317	23,4	117	28,8	8	8,7			585	15,8
10	15			28	2,1	240	17,7	73	18,0	35	38,0			376	10,2
15	20			2	0,1	68	5,0	30	7,4	25	27,2	3	7,5	128	3,5
Mais de 20						11	0,8	3	0,7	16	17,4	36	90,0	66	1,8
TOTAL		456	100,0	1343	100,0	1354	100,0	406	100,0	92	100,0	40	100,0	3691	100,0

Fonte: RAIS 1980/81/82

ANEXO IV

PROGRAMA PARA A PROJEÇÃO DAS REMUNERAÇÕES MÉDIAS

Este programa foi elaborado em uma máquina HP-12C para projetar as remunerações médias que adviriam da aplicação da política salarial do período 1979-82. Seu fundamento e a forma de utilizá-lo encontram-se explicados no item "Metodologia" da sub-seção III.2 do capítulo III.

Abaixo estão descritos seus 68 passos e as informações a serem memorizadas para sua utilização. O programa é acionado a partir da introdução na máquina do valor a ser trabalhado (remuneração média em unidades de salário mínimo).

PASSOS

01- sto 4	15- go to 49	29- 1	43- $x \rightarrow y$
02- 3	16- 2	30- +	44- \div
03- $x \rightarrow y$	17- 0	31- recall 3	45- .
04- $x \leq y$	18- $x \rightarrow y$	32- x	46- 5
05- go to 65	19- $x \leq y$	33- recall 4	47- +
06- 1	20- go to 40	34- recall 1	48- go to 27
07- 0	21- 1	35- x	49- 2
08- $x \rightarrow y$	22- 6	36- recall 2	50- .
09- $x \leq y$	23- .	37- \div	51- 3
10- go to 58	24- 8	38- x	52- $x \rightarrow y$
11- 1	25- $x \rightarrow y$	39- go to 00	53- \div
12- 5	26- \div	40- 6	54- .
13- $x \rightarrow y$	27- recall 0	41- .	55- 8
14- $x \leq y$	28- x	42- 8	56- +

57- go to 27	60- $x \rightarrow y$	63- +	66- .
58- .	61- \div	64- go to 27	67- 1
59- 3	62- 1	65- 1	68- go to 27

INFORMAÇÕES A SEREM INTRODUZIDAS NAS MEMÓRIAS

Memória 0 = INPC semestral

Memória 1 = salário mínimo vigente no mês anterior ao 1º reajuste

Memória 2 = salário mínimo vigente no mês anterior ao 2º reajuste

Memória 3 = 1 + taxa de produtividade

Observação: o programa reajusta os salários de acordo com a lei salarial nº 6886, de dezembro de 1980. Para utilizá-lo conforme a lei nº 6708, de outubro de 1979, basta substituir o passo 11 (1) por (go to 49).

BIBLIOGRAFIA

- ALVES, D.O. e PRADO, E.S. - Impacto da Política de Reajustes Semestrais na Distribuição Salarial, relatório final de pesquisa, Mtb/FIPE, São Paulo, outubro, 1982.
- ARIDA, Pérsio - "Reajuste Salarial e Inflação", Pesquisa e Planejamento Econômico, Rio de Janeiro, vol.12, nº 2, agosto, 1982.
- BACHA, Edmar L. - "Notas sobre Inflação e Crescimento", Revista Brasileira de Economia, Rio de Janeiro, vol.34, nº 4, out/dez, 1980.
- BALTAR, Paulo E. - Diferenças de Salário e Produtividade na Estrutura Industrial Brasileira (1970), mimeo, dissertação de mestrado, UNICAMP, 1977.
- CALABI, A.S. e ZAGHEN, P.E. - Segmentação do Mercado de Trabalho, Mobilidade e Rotatividade: revisão teórica e evidências empíricas preliminares, Seminário sobre Economia Brasileira, doc.8, FIPE-USP, agosto, 1978.
- CALABI, A.S. e LUQUE, C.A. - Observações sobre o Padrão de Emprego e Remuneração nos Estabelecimentos Brasileiros - notas preliminares para discussão no "Seminário sobre Política de Emprego" do Ministério do Trabalho, mimeo, FIPE-USP, 1981.
- CAMARGO, J.M. - "A Nova Política Salarial, Distribuição de Rendidas e Inflação" - Pesquisa e Planejamento Econômico, Rio de Janeiro, vol.10, nº 3, dez, 1980.
- CAMARGO, J.M. - "A Nova Política Salarial, Distribuição de Rendidas e Inflação: uma réplica" - Pesquisa e Planejamento

Econômico, Rio de Janeiro, vol.11, nº 3, dez, 1981.

CAMARGO, J.M. - Política Salarial e Inflação, mimeo, Ministério do Trabalho, agosto, 1985.

CAMARGO, J.M. e LANDAU, E. - "Política de Salário Mínimo e Distribuição da Renda no Brasil", Anais da ANPEC, 1985.

CARVALHO, Lívio de - Princípios e Aplicação da Política Salarial pós-64, Universidade de Brasília, mimeo (texto p/ discussão nº 9), agosto, 1973.

CARVALHO, Lívio de - "A Nova Política Salarial, Distribuição de Rendas e Inflação: um comentário" - Pesquisa e Planejamento Econômico, Rio de Janeiro, vol.11, nº 3, dez, 1981.

CARVALHO, Lívio de - "Políticas Salariais Brasileiras no Período 1964-81", Revista Brasileira de Economia, Rio de Janeiro, vol.36, nº 1, jan/mar, 1982.

CERQUEIRA LIMA, P.C.G. - Aspectos da Estrutura de Emprego e da Rotatividade da Mão-de-Obra em Bancos Comerciais - um estudo em bancos privados nacionais no Rio de Janeiro, dissertação de mestrado, mimeo, UFRJ, março, 1982.

COUTINHO, L. e SOUZA, P.R. - "Inflação: anotações críticas para o debate", Revista de Economia Política, São Paulo, vol.1, nº 4, 1981.

CUNHA, Paulo V. da - "Industrial Wage Adjustments and the 1979 Wage Law", mimeo, 1983.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos - "Dez Anos de Política Salarial", Estudos Sócio-Econômicos nº 3, agosto, 1975.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos - "Produtividade e Campanha Salarial",

Estudos Sócio-Econômicos, nº 4, dez, 1979.

- LANDAU, Elena - A Aceleração Inflacionária de 1979, dissertação de mestrado, PUC, Rio de Janeiro, 1982.
- LOPES, F. e RESENDE, A.L. - "Sobre as Causas da Recente Aceleração Inflacionária", Pesquisa e Planejamento Econômico, dez, 1982.
- MACEDO, Roberto B.M. - "Uma Revisão Crítica da Relação entre a Política Salarial pós-1964 e o Aumento da Concentração de Renda na Década de 1960", Estudos Econômicos, São Paulo, vol. 6, nº 1, jan/abr, 1976.
- MACEDO, Roberto B.M. - Como Medir a Rotatividade: aspectos metodológicos e empíricos, Programa de Estudos/Mtb/FIPE, 1979.
- MACEDO, R.B.M. e CHAHAD, J.P. - FGTS e a Rotatividade, Coleção Estudos Econômicos e Sociais, Nobel/Mtb, 1985.
- MACEDO, Roberto B.M. - "Política Salarial e Inflação: a experiência brasileira recente" in CHAHAD, J.P. (organizador) - O Mercado de Trabalho no Brasil: aspectos teóricos e evidências empíricas, IPE-USP, 1986.
- SILVA, Adroaldo M. da - "Inflação: reflexões à margem da experiência brasileira", Revista de Economia Política, São Paulo, vol.1, nº 3, 1981.
- SIMONSEN, Mario H. - "A Política Salarial dos Governos da Revolução", pronunciamento na Câmara dos Deputados - CPI dos Salários, Brasília, mimeo, 1975.
- SOUZA, P.R.C. e BALTAR, P.E. - "Salário Mínimo e Taxa de Salários no Brasil", in SOUZA, P.R.C. - Emprego, Salários e Pobreza, Hucitec, Funcamp, São Paulo, 1980.

- SOUZA, Paulo R.C. - "As Desigualdades de Salários no Mercado de Trabalho Urbano do Brasil", Emprego, Salários e Pobreza, Hucitec-Funcamp, São Paulo, 1980.
- SUPLICY, Eduardo M. - Política Econômica Brasileira e Internacional, Ed.Vozes, 2ª edição, Petrópolis, 1979.
- TOLIPAN, R. e TINELLI, A.C. (organizadores) - A Controvérsia sobre Distribuição de Renda e Desenvolvimento, Zahar, Rio de Janeiro, 1975.
- ZOCKUN, M. Helena - "Fontes de Variação da Massa Salarial: um exercício para o período 80-82" in CHAHAD, J.P. (organizador) - O Mercado de Trabalho no Brasil: aspectos teóricos e evidências empíricas, IPE-USP, 1986.

PERIÓDICOS

Anuário Estatístico do Estado de São Paulo - Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados, 1980.

Jornal "Folha de São Paulo".

Relatórios Anuais do Banco Central do Brasil, 1973, 1976, 1985.

Revista Exame

Sistema Nacional de Índices de Preços ao Consumidor - Metodologia de Coleta de Preços, DESIP/IBGE, 1980.

Sistema Nacional de Índices de Preços ao Consumidor - Estrutura Básica de Ponderações, DESIP/IBGE, 1981.