

A nova política salarial, distribuição de rendas e inflação: um comentário *

LÍVIO DE CARVALHO **

1 — Introdução

Este comentário analisa alguns aspectos do trabalho de José Marcio Camargo, recentemente publicado nesta revista.¹ Cabe esclarecer que à época em que o autor fez seu artigo a política salarial vigente era a que se regulava pela Lei n.º 6.708, de 30 de outubro de 1979, posteriormente modificada, em dezembro de 1980, no que toca à incidência do INPC nas faixas salariais superiores a 15 salários mínimos, mantendo, porém, todos os demais princípios da política salarial anterior.

2 — A análise da política salarial por José Marcio Camargo

As principais conclusões do autor são as seguintes:

- a) a política salarial conduziria a um aumento do salário médio

* Alguns pontos deste comentário foram discutidos com várias pessoas, às quais gostaríamos de agradecer: Paulo Roberto Furtado de Castro, João Agostinho Telles, Hamilton Bizarria, Maurício Galinkin, Fernando Werneck, Mozart Foschete, Arno Meyer, Ramonaval Augusto Costa e Ricardo Lima. Somos gratos também por algumas sugestões enviadas pelos editores desta revista, ressaltando, porém, que os erros existentes e as opiniões aqui expressas são de exclusiva responsabilidade do autor. Gostaríamos de agradecer, ainda, a Ana Maria de Resende Chagas pela valiosa ajuda na organização e computação dos dados.

** Do Departamento de Economia da Universidade de Brasília.

¹ José Marcio Camargo, "A Nova Política Salarial, Distribuição de Rendas e Inflação", in *Pesquisa e Planejamento Econômico*, vol. 10, n.º 3 (dezembro de 1980), pp. 971-1.000.

real dos trabalhadores e, conseqüentemente, a um aumento da participação dos salários no produto;

b) tal aumento produziria maior pressão inflacionária somente num período inicial de transição;

c) uma vez que a distribuição de salários desloca-se para a direita à medida que aumenta o tamanho das empresas, as empresas menores teriam aumentos nos custos salariais maiores que o INPC, enquanto as empresas grandes teriam aqueles custos menos aumentados que o INPC;

d) uma vez que os controles de preços baseiam-se nas grandes empresas, haveria a cada reajuste salarial um repasse aos preços menor que a taxa de inflação do período anterior;

e) em conseqüência de "c" e "d", haveria uma diminuição do *mark up* das empresas menores e, portanto, transferência de renda dessas empresas para os trabalhadores (se os controles de preços forem efetivos), o que a médio prazo redundaria numa concentração de produção em empresas cada vez maiores, ou (se os controles de preços não forem efetivos) seria mantido o *mark up* das empresas pequenas, conduzindo a taxas de inflação crescentes, ou seja, haveria um *trade-off* entre inflação e concentração de produção em empresas cada vez maiores; e

f) dado o crescimento da demanda resultante do aumento dos salários, a política salarial deveria vir acompanhada de medidas restritivas de caráter monetário (esta, aliás, seria mais uma razão pela qual deveríamos esperar uma queda de rentabilidade das pequenas empresas).

Quanto à sugestão de política mencionada no item "f", cremos que ela foge um pouco do escopo de uma política salarial e deixamos, portanto, de comentá-la. Porém, gostaríamos de observar que, se a análise apresentada por Camargo estiver correta, a combinação das duas políticas (política salarial mais política monetária restritiva) constituir-se-ia numa receita razoavelmente adequada para aumentar, no curto prazo, o grau de concentração da economia brasileira.

Quanto ao *trade-off* mencionado no item "e", cremos que a relevância do mesmo é pequena, tendo em vista que o primeiro efeito (inflação) seria conseqüência de um ajuste de curto prazo, ao passo que o segundo (concentração) seria uma conseqüência de um ajuste de médio e longo prazos. Na verdade, os dois efeitos poderiam se dar simultaneamente pelo simples fato — se não por outras razões — de que a inflação (e o combate a ela, como assevera Camargo) conduz, geralmente, a um aumento da concentração.

Em suma, portanto, as conclusões básicas da análise de Camargo são: haveria uma melhora na distribuição funcional (e pessoal) da renda, com transferência de renda das pequenas empresas para os trabalhadores; haveria uma tendência a aumentar a concentração na produção; e a política salarial seria antiinflacionária.² Estas conclusões não se mantêm, a não ser que sejam abstraídas duas possibilidades perfeitamente plausíveis: ajuste das empresas via aumento da rotatividade da mão-de-obra³ e efetividade bastante limitada do controle de preços. Ou, dito de outro modo, as conclusões de Camargo dependem de duas premissas: da independência entre o aumento da rotatividade da mão-de-obra e o problema salarial e da efetividade dos controles de preços.

A possibilidade de que a atual política salarial tenha conduzido a um aumento da rotatividade da mão-de-obra é real, embora a comprovação empírica deste aumento seja difícil. Os dados disponíveis

² Utilizando-se a participação das faixas salariais na folha global de salários — dados da RAIS-1977 (Relação Anual de Informações Sociais) — e um INPC de 40%, chegaríamos à conclusão de que há um aumento real na folha global de salários do País (indústria, comércio e serviços) de apenas 0,76%. Por outro lado, se combinarmos os dados das Tabelas 2 e 4 do trabalho de Camargo, que utiliza os dados da RAIS-1976, chega-se à conclusão de que há uma diminuição real da folha global de salários do País (indústria, comércio e serviços) da ordem de 0,16%. Ver Camargo, *op. cit.*, pp. 986-990.

³ A política salarial contém uma provisão em que se estabelece uma multa igual a um salário quando o trabalhador é demitido no mês anterior ao do reajuste. Não temos, infelizmente, condições de avaliar até que ponto esta provisão se constituirá num óbice ao aumento da rotatividade. Hoje, muitos sindicatos reivindicam o chamado "salário de substituição" (o empregado admitido receberia o salário que seria recebido pelo trabalhador que ele vai substituir) para evitar o aumento da rotatividade da mão-de-obra.

sobre desligamentos na cidade de São Paulo apontam na direção de um aumento de rotatividade. Na Tabela 1 vemos a relação de desligamentos efetuados pelo empregador/desligamentos solicitados pelos empregados, no período de fevereiro a maio de 1979, comparado com o mesmo período em 1980, observando-se que em todos os setores houve um aumento desta relação⁴ para a cidade de São Paulo.

O aumento de rotatividade diria respeito ao modo de a empresa ajustar-se para driblar a elevação dos salários. Por outro lado, como as empresas privadas relutariam em diminuir os salários de seus empregados altamente especializados, a lei salarial pode não ser efetiva para esta redução.

Para alguns setores, como o de construção civil, que utiliza uma massa significativa de mão-de-obra não especializada, parece não

TABELA 1

Relação desligamentos efetuados pelo empregador/desligamentos solicitados pelos empregados: Cidade de São Paulo — 1979/80

Períodos	Comuni- cações	Bancos	Trans- portes	Comércio	Indústria
Janeiro/Maio de 1979	3,1	1,9	2,8	2,4	3,1
Janeiro/Maio de 1980	3,3	2,1	3,5	3,0	3,3

FONTES: DIEESE, *Informe Estatístico*, vol. 6, n.º 7 (julho de 1980), p. 15.

⁴ Este indicador não é bom, pois em períodos de crise na economia o denominador da relação tenderia a diminuir, enquanto o numerador tenderia a crescer e ambas as tendências conduziriam a um aumento da relação. Cabe mencionar que o aumento da rotatividade de mão-de-obra é consistente com o impacto diferenciado por tamanho de empresa mencionado por Camargo, ou seja, diante deste impacto diferenciado as empresas menores se ajustariam substituindo a mão-de-obra, o que diminuiria o impacto do reajuste salarial sobre suas folhas de pagamento.

haver dúvidas de que a rotatividade de mão-de-obra não especializada é um expediente utilizado pelas empresas para reduzir o impacto dos reajustes na sua folha de pagamentos. Um estudo recente, feito para a construção civil na cidade do Rio de Janeiro, mostra que, “considerando-se o salário de pessoal com mais de seis meses de casa como uma unidade em cada categoria... a redução no nível salarial é sensível na medida em que se reduz o tempo de serviço, chegando em média a quase 20% para os empregados recém-contratados (menos de dois meses)”.⁵ O mesmo estudo conclui que “para um aumento de cerca de 38% preconizado pela lei que instituiu o reajuste semestral automático corresponde uma elevação salarial, de fato, de apenas 30%, em decorrência da alta rotatividade da mão-de-obra na indústria da construção civil”.⁶

Quanto à efetividade dos controles do CIP, há razões para duvidar dela. A que nos parece mais convincente é exatamente o fato de que o Governo, após um ano de uma política mais dura no controle dos preços, criando-se para isto até uma Secretaria Especial, começou a partir de dezembro de 1980 um relaxamento destes controles exatamente porque os mesmos não funcionaram⁷ e porque se queria estimular a poupança. Como se sabe, a poupança das empresas é extremamente significativa dentro do total de poupança do sistema, e não se estimula a poupança das empresas controlando seus preços.

Apesar das considerações acima, vamos supor que se cumpram as duas premissas referidas, a fim de que possamos discutir que outras condicionantes se colocariam com relação aos impactos redistributivo e inflacionário da nova política salarial.

⁵ Janes Angelo de Souza, “Rotação de Pessoal na Construção Civil”, in *Conjuntura Econômica*, vol. 34, n.º 10 (outubro de 1980), p. 24.

⁶ *Ibid.*, p. 25.

⁷ A este respeito, cabe dizer que o papel do CIP no controle dos preços está sendo diminuído. Evidentemente, Camargo não poderia adivinhar esta mudança no papel do CIP, e a crítica a seu trabalho tem de ser feita com base nas condições inerentes à época da feitura do mesmo.

3 — O impacto redistributivo

Mesmo supondo a ausência do problema da rotatividade e a efetividade dos controles de preços, o impacto redistributivo da lei não pode ser examinado muito facilmente, ainda que a mesma seja efetivamente aplicada. É certo que a distribuição da renda salarial melhoraria, mas isto não seria suficiente para dizer o que aconteceria com a distribuição da renda como um todo, quer a consideremos no sentido funcional — que dependeria dos ajustamentos feitos através do emprego, das transferências de rendas dos pequenos empresários e do que acontecesse com as outras rendas que a política salarial não afeta —, quer a consideremos no sentido pessoal — que mais uma vez dependeria do impacto da política salarial no setor informal, das transferências de renda dos pequenos empresários e das diminuições verificadas nos altos salários.

Uma simulação da aplicação continuada da política salarial por nós efetuada revelou os seguintes resultados principais:

a) A elevação dos salários mais baixos e o declínio dos mais elevados têm um alto grau de sensibilidade às taxas de variação do INPC. Uma relação entre um salário equivalente a 50 salários mínimos e o salário mínimo em novembro de 1980 seria reduzida a 41,25 já em novembro de 1982 e a 32,48 em novembro de 1985 em uma das alternativas de trajetória para o INPC.⁸ Em outra alternativa,⁹ os números correspondentes seriam 40,31 em novembro de 1982 e 35,03 em novembro de 1985.

b) Como o salário mínimo, em função do qual são estabelecidas as faixas para reajuste, pode ser reajustado — e efetivamente o foi em algumas ocasiões — acima do INPC, haveria uma expansão das faixas de salários mais baixos, ou seja, após alguns reajustes,¹⁰ salários mínimos representariam muito mais que o salário reajustado correspondente a 10 salários mínimos no ponto inicial. Por outro

⁸ 30% em maio de 1981, caindo, daí em diante, 5 pontos de percentagem a cada seis meses, até atingir 20%, quando se estabilizaria.

⁹ 35% em maio de 1981, caindo, daí em diante, 5 pontos de percentagem a cada seis meses, até atingir 10%, quando se estabilizaria.

lado, como 11,5 salários mínimos representam, em cada reajuste, o salário limite acima do qual os salários são reajustados abaixo do INPC, haveria uma compressão dos salários intermediários (entre 12 e 20 salários mínimos), caindo estes em faixas inferiores, cujas taxas de reajuste médio são maiores.

O grau em que se dariam os aumentos dos salários mencionados acima dependeria ainda de outros fatores, entre os quais cabem mencionar os seguintes:

- a) a relação entre o INPC e a taxa de inflação; e
- b) o peso de alguns itens específicos, tais como alimentação e transporte, dentro do índice de custo de vida.

O item "a" tem a ver com dois aspectos: o INPC, por ser uma média de índices de custo de vida, pode distanciar-se de outros índices indicadores de inflação; e, em segundo lugar, as mudanças estruturais ocorridas na economia podem deixar de refletir-se nos índices de custo de vida, quando as pesquisas de orçamentos familiares que deram origem aos índices tiverem sido feitas há bastante tempo.¹⁰

4 — O impacto sobre a inflação

O impacto antiinflacionário da política salarial decorreria da dificuldade das pequenas empresas (cujos custos de mão-de-obra se elevariam acima da taxa de inflação) em repassar esta elevação de custos aos preços, que são controlados pelo CIP tomando por base a estrutura de custos das grandes empresas (cujos custos de mão-de-obra teriam reajustes abaixo da variação do INPC).¹¹

A observação do parágrafo anterior perde muito de sua força diante do fato de que reajustes dos salários mais baixos acima do

¹⁰ Este ponto foi levantado por João Sabóia, "O INPC Não É Mais Aquele", in *Folha de São Paulo* (19 de outubro de 1980).

¹¹ Ver Camargo, *op. cit.*, pp. 982-998.

INPC não significam necessariamente elevações do custo de mão-de-obra acima da taxa de inflação, diante do afrouxamento dos controles de preços pelo CIP. Embora os efeitos acima mencionados não se verifiquem sem a efetividade dos controles de preços do CIP, mesmo que estes sejam efetivos o impacto antiinflacionário da política salarial dependeria do alcance desses controles, sem o que esse impacto não se cumpriria. No restante desta seção levantaremos alguns pontos que parecem indicar que o alcance desses controles, mesmo antes do seu afrouxamento no final do ano passado, era bem menor do que o imaginado por Camargo.

Em primeiro lugar, passam pelo CIP cerca de 30% da estrutura de preços e, indiretamente, mais 10% através do controle do preço do petróleo e da energia.¹² Ora, passar pelo CIP não significa que os preços estejam controlados e, além disso, mesmo que significasse, ainda teríamos 60% da estrutura de preços que não seria controlada.

Na sistemática adotada pelo CIP a partir de outubro de 1979 até recentemente, pelo menos, as empresas podiam solicitar até dois reajustes por ano em épocas estabelecidas de comum acordo com o CIP. Como se sabe que o controle é feito através das maiores empresas de cada setor, desta sistemática resultam, para alguns produtos, reajustes diferentes, em épocas diferentes, para empresas do mesmo setor.¹³ Nestas circunstâncias, torna-se extremamente difícil dizer se uma empresa que não esteja diretamente sob o controle do CIP está reajustando seus preços acima ou abaixo do recomendado, pois em muitos setores existem dezenas e dezenas de empresas nesta situação.

¹² Declaração do Sr. Carlos Viacava, Superintendente da Secretaria Especial de Abastecimento e Preços, in *Gazeta Mercantil* (18 de outubro de 1979), p. 5.

¹³ A título de exemplo, os reajustes concedidos em 1979 e até novembro de 1980, respectivamente, para a salsicha Viena (180 gramas) foram: para a empresa A, 58,61 e 81,67%; para a empresa B, 81,85 e... 71,07%; para a empresa C, 82,54 e 74,66%; para a empresa D, 94,05 e 73,32%; para a empresa E, 77,49 e 88,95%; e, para a empresa F, 32,36 e 111,46%; para a presuntada (320 gramas): empresa A, 62,5 e 82,34%; empresa B, 58,41 e 76,98%; empresa C, 61,8 e 71,94%; e empresa D, 88,81 e 85,32%. Em alguns setores, porém, como bebidas (cervejas e refrigerantes), os reajustes são os mesmos para todas as empresas.

A observação anterior é particularmente relevante no setor comércio, onde, como se sabe, pelos dados da RAIS-1976, a participação das faixas salariais mais baixas na folha de salários é muito alta. Neste caso, além de o controle de preços de milhares e milhares de empresas comerciais ser muito mais difícil, não é apenas coincidência o fato de que a atuação do CIP neste setor é muito menor, como também o fato de que vários técnicos apontem a comercialização como um dos fatores mais diretamente responsáveis pela inflação.

Muitos setores são competitivos e seus preços reagem muito mais rapidamente, subindo conjuntamente com a inflação. Seria ilusório pensar que qualquer organismo controlador de preços, numa economia de mercado, teria condições de efetivamente controlar preços dos setores competitivos sem causar sérias distorções alocativas, que certamente exacerbariam o problema da inflação. Os controles podem ajudar nos setores não competitivos e nos produtos vendidos pelo Governo.¹⁴ Em recente estudo, mostra-se que, dos preços dos produtos que compõem o índice de preços ao consumidor da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), os mercados competitivos participam com 52,8% da renda do consumidor, os não-competitivos com 24%, aqueles onde os preços são fixados pelo Governo com 10,6% e os de produtos vendidos pelo Governo com 12,6%.¹⁵ Isto é mais um indicador do alcance limitado dos controles.

Embora varie de setor a setor e com o tamanho da empresa, a participação dos salários no valor da transformação industrial raramente atinge 30%: para o setor industrial como um todo era em 1974 de 21,9%,¹⁶ ou seja, os salários representam 1/5 dos custos na indústria. Mesmo com o controle efetivo dos custos salariais e o amplo alcance desses controles na economia, os resultados em ter-

¹⁴ No período recente, os preços dos produtos vendidos pelo Governo subiram acima da taxa de inflação, em parte devido ao aumento do preço do petróleo no mercado internacional.

¹⁵ João Sayad, "Inflação e Estrutura de Mercado", in *Informações FIPE*, n.º 7 (setembro de 1980), p. I.

¹⁶ FIBGE/DEICOM, *Pesquisa Industrial — 1974*.

mos de controle da inflação poderiam ser ínfimos se os controles de preços não fossem efetivos com relação aos restantes 4/5 da estrutura de custos industriais.

As considerações acima, portanto, nos indicam que, com a abrangência dos controles de preços não sendo tão ampla e efetiva como se poderia imaginar, os possíveis resultados antiinflacionários decorrentes desses controles e em conjugação com uma política salarial mais estritamente aplicada seriam difíceis de realizar-se. Ao mesmo tempo, dizer que nada assegura que os resultados práticos de uma política sejam antiinflacionários não é dizer que ela é inflacionária (as considerações acima nos dão algumas indicações sobre isto).

Por outro lado, mesmo se os controles do CIP fossem efetivos, e tivessem um largo alcance, e se as empresas não utilizassem o expediente da rotatividade para baixar a taxa média de reajuste, o impacto diferenciado da política salarial nas folhas de pagamento de empresas grandes e pequenas, apesar de se fazer sentir mais pesadamente sobre estas, não seria de molde a provocar grandes abalos nas empresas pequenas.¹⁷

A fim de verificarmos o impacto diferenciado da política salarial por tipos de estabelecimentos, estes foram classificados em cinco categorias, segundo o número de empregados, utilizando os dados da RAIS-1976: micro (0-5 empregados), pequenos (5-20 empregados), médios (20-250 empregados), grandes (250-1.000 empregados) e muito grandes (1.000 a mais empregados).

A Tabela 3 mostra¹⁸ que, de fato, à medida que aumenta o tamanho da empresa, há um decréscimo acentuado da participação da primeira faixa salarial, a que corresponde um aumento da participação da segunda faixa salarial (3-10 salários mínimos), que também

¹⁷ Neste particular, nossos resultados diferem dos de Camargo.

¹⁸ As faixas de salário mínimo utilizadas foram 0-3, 3-10, 10-20 e 20 a mais, o que se justifica em virtude de utilizarmos estas faixas, posteriormente, no trabalho. A obtenção das participações em cada categoria foi feita através da ponderação das percentagens pelo emprego absoluto. A utilização dos dados da RAIS-1976 pode ser uma deficiência séria, tanto deste estudo quanto do de Camargo. O emprego por faixas salariais em relação ao maior salário mínimo em 1976 pode diferir deste mesmo emprego em 1979 e 1980, quando vigorou a atual política salarial.

é reajustada a taxas superiores ao INPC, fazendo com que, deste modo, o impacto diferenciado dos reajustes salariais seja amortecido. Utilizamos os dados da RAIS-1976 para obtermos mais precisamente este impacto e as médias salariais por faixa de salário,¹⁹ calculando por faixas salariais, de posse dessas médias, as relações taxa de reajuste/INPC, para, finalmente, ponderá-las pelas participações de cada faixa na folha de salários total, por categoria de estabelecimento. Os resultados finais são mostrados na Tabela 2 e os cálculos intermediários nas Tabelas 4 e 5.

A Tabela 2 indica que, de fato, embora o impacto maior fosse sobre os estabelecimentos menores,²⁰ não seria extremamente dife-

¹⁹ As médias foram obtidas ponderando-se as faixas salariais constantes dos dados brutos pela participação no emprego de cada intervalo de tamanho, antes de agregar as empresas pelas categorias de tamanho utilizadas neste estudo, ou seja, utilizando-se as faixas salariais de 3-4, 4-6, 6-8, 8-10, 10-20, 20-30, 30 a mais salários mínimos, ponderando-se pelo emprego em cada faixa de tamanho constante dos dados brutos (menos de 1 empregado, 1-5, 5-10, 10-20, 20-50, 50-100, 100-250, 250-500, 500-1.000, 1.000 a mais) para chegarmos às médias para as faixas salariais de 0-3, 3-10, 10-20 e 20 a mais segundo as cinco categorias de tamanho por nós utilizadas. Na última faixa de salário constante dos dados brutos (30 a mais salários mínimos) considerou-se que o salário máximo era de 50 salários mínimos.

²⁰ Como há em todas as categorias de tamanho uma parcela de salários não declarados, nosso procedimento implica, implicitamente, repartir a participação dos salários não declarados entre as classes de salário em proporção com a magnitude da participação de cada classe. Na medida em que os salários não declarados pertencem às classes de salários mais elevados, o impacto seria menor do que o mostrado na Tabela 2, parccendo-nos ser esta a razão pela qual os resultados de Camargo diferem dos nossos, ou seja, ao considerarmos que a soma das participações não é igual ao total, nossa soma dos pesos para obtenção das médias é diferente de 1. Deste modo, temos na Tabela 2 o impacto máximo, calculado colocando os salários não declarados na última classe de salário, para efeito de comparação, o que muda significativamente os resultados. No entanto, vale lembrar que as participações da faixa de salários mais elevados (20 ou mais) na folha de pagamentos passaram a ser absurdamente altas, variando entre 32,4 e 41% na indústria, 31,7 e 62,9% no comércio e 33,2 e 43,1% nos serviços. Estes resultados parecem indicar que nem todos os salários não declarados encontram-se na faixa mais alta e que o procedimento mais razoável seria repartir proporcionalmente os salários não declarados entre todas as faixas ao se obterem as médias salariais.

TABELA 2

Política salarial (novembro de 1979/novembro de 1980): impacto dos reajustes salariais na folha de pagamentos (em relação ao INPC), por tamanho dos estabelecimentos — indústria, comércio e serviços

Categoria de Estabelecimento (Número de Empregados)	Impacto dos Reajustes Salariais na Folha de Pagamentos (em Relação ao INPC)		
	Indústria	Comércio	Serviços
Micro (0-5)	1,0697	1,0860	1,0739
Pequeno (5-20)	1,0645	1,0718	1,0518
Médio (20-250)	1,0454	1,0463	1,0306
Grande (250-1.000)	1,0326	1,0200	1,0197
Muito Grande (1.000 a Mais)	1,0214	1,0409	1,0170
Total	1,0350	1,540	1,0290

FONTES: Dados brutos: RAIS—1976; dados trabalhados: Tabelas 3 e 4.

TABELA 3

Brasil: participações das classes de salário (em relação ao maior salário mínimo), por tamanho dos estabelecimentos
(Em %)

Estabelecimentos Segundo Categoria de Tamanho (Número de Empregados)	Setores da Economia											
	Indústria/Faixas Salariais				Comércio/Faixas Salariais				Serviços/Faixas Salariais			
	0-3	3-10	10-20	20 a Mais	0-3	3-10	10-20	20 a Mais	0-3	3-10	10-20	20 a Mais
Micro (0-5)	89,04	7,85	0,67	0,34	92,66	5,05	0,26	0,08	90,14	6,74	0,69	0,22
Pequeno (5-20)	84,22	11,68	1,04	0,39	85,53	9,77	0,87	0,21	78,65	14,63	2,07	0,53
Médio (20-250)	77,37	15,92	2,09	0,87	74,30	17,34	2,26	0,76	69,28	20,75	3,68	1,24
Grande (250-1.000)	72,23	19,12	2,85	1,41	72,00	16,24	3,10	1,86	69,68	19,44	4,21	1,87
Muito Grande (1.000 a Mais)	59,18	30,71	4,58	2,08	70,63	14,66	2,28	1,00	56,63	31,18	6,12	2,14
Total	72,03	20,13	2,84	1,28	80,72	12,68	1,56	0,58	69,88	20,54	3,78	1,35

FONTE: Dados brutos: RAIS—1976.

NOTA: Os totais não somam 100% porque há para todas as categorias de empresas uma percentagem de salários não declarados.

TABELA 4

Salários médios (em termos do maior salário mínimo) e relação taxa de reajuste/INPC para fins de obtenção do impacto dos reajustes salariais sobre folhas de pagamento, por tamanho dos estabelecimentos

Setores e Categorias de Tamanho dos Estabelecimentos	Médias por Faixas de Salário em Relação ao Mínimo				Média de Salário em Relação ao Maior Salário Mínimo	Relação Taxa de Reajuste/INPC por Faixas de Salário em Relação ao Mínimo			
	0-3	3-10	10-20	20 a Mais		0-3	3-10	10-20	20 a Mais
Indústria	1,581	5,027	15,0	31,094	3,090	1,10	1,0597	0,9533	0,8740
Micro (0-5)	1,290	4,632	15,0	31,716	1,757	1,10	1,0648	0,9533	0,8725
Pequeno (5-20)	1,380	4,748	15,0	31,118	2,048	1,10	1,0632	0,9533	0,8739
Médio (20-250)	1,504	4,977	15,0	31,120	2,639	1,10	1,0603	0,9533	0,8739
Grande (250-1.000)	1,607	5,065	15,0	31,246	3,135	1,10	1,0592	0,9533	0,8736
Muito Grande (1.000 a Mais)	1,795	5,071	15,0	30,986	4,092	1,10	1,0592	0,9533	0,8742
Vestuário, Calçados e Tecidos	1,339	4,824	15,0	31,522	1,733	1,10	1,0622	0,9533	0,8730
Micro (0-5)	1,281	4,389	15,0	31,667	1,433	1,10	1,0684	0,9533	0,8726
Pequeno (5-20)	1,288	4,557	15,0	29,286	1,482	1,10	1,0658	0,9533	0,8785
Médio (20-250)	1,332	4,814	15,0	31,900	1,698	1,10	1,0623	0,9533	0,8721
Grande (250-1.000)	1,314	4,873	15,0	31,087	1,772	1,10	1,0616	0,9533	0,8740
Muito Grande (1.000 a Mais)	1,488	4,978	15,0	31,071	2,150	1,10	1,0603	0,9533	0,8740
Material de Transporte	1,918	5,093	15,0	30,545	4,683	1,10	1,0580	0,9533	0,8753
Micro (0-5)	1,126	4,959	15,0	32,017	2,141	1,10	1,0605	0,9533	0,8718
Pequeno (5-20)	1,524	4,680	15,0	30,611	2,589	1,10	1,0641	0,9533	0,8751
Médio (20-250)	1,915	4,940	15,0	30,579	3,366	1,10	1,0607	0,9533	0,8752
Grande (250-1.000)	1,858	5,173	15,0	30,617	4,140	1,10	1,0580	0,9533	0,8751
Muito Grande (1.000 a Mais)	2,086	5,100	15,0	30,500	5,287	1,10	1,0588	0,9533	0,8754
Comércio	1,384	4,920	15,0	30,948	2,255	1,10	1,0610	0,9533	0,8743
Micro (0-5)	1,204	4,653	15,0	31,818	1,443	1,10	1,0645	0,9533	0,8723
Pequeno (5-20)	1,336	4,814	15,0	30,000	1,874	1,10	1,0623	0,9533	0,8767
Médio (20-250)	1,487	4,986	15,0	30,625	2,685	1,10	1,0602	0,9533	0,8751
Grande (250-1.000)	1,513	5,094	15,0	32,063	3,195	1,10	1,0589	0,9533	0,8717
Muito Grande (1.000 a Mais)	1,571	5,060	15,0	29,950	2,815	1,10	1,0593	0,9533	0,8768
Serviços	1,535	5,201	15,0	30,667	3,267	1,10	1,0577	0,9533	0,8750
Micro (0-5)	1,270	4,694	15,0	32,059	1,672	1,10	1,0639	0,9533	0,8717
Pequeno (5-20)	1,411	5,095	15,0	30,346	2,427	1,10	1,0589	0,9533	0,8758
Médio (20-250)	1,518	5,256	15,0	30,650	3,238	1,10	1,0571	0,9533	0,8751
Grande (250-1.000)	1,573	5,191	15,0	31,088	3,485	1,10	1,0578	0,9533	0,8740
Muito Grande (1.000 a Mais)	1,819	5,209	15,0	30,537	4,401	1,10	1,0576	0,9533	0,8753

FONTE: Dados originais: RAIS—1976.

NOTAS: As médias foram obtidas ponderando-se as faixas salariais constantes dos dados brutos pela participação no emprego de cada intervalo de tamanho, antes de agregar os estabelecimentos nas cinco categorias de tamanho utilizadas neste estudo. O salário máximo da última faixa de salário é de 50 salários mínimos.

TABELA 5

Brasil: participação nas folhas de pagamento por faixas salariais (de acordo com o maior salário mínimo) – 1976

(Em %)

Setores e Categorias de Tamanho dos Estabelecimentos (Número de Empregados)	Participações nas Folhas de Salários por Faixas de Salário em Relação ao Maior Salário Mínimo				Soma das Participações ^a
	0-3	3-10	10-20	20 a Mais	
Indústria	36,85	32,75	13,79	12,88	96,27
Micro (0-5)	65,37	20,70	5,72	6,14	97,93
Pequeno (5-20)	56,75	27,08	7,62	5,93	97,38
Médio (20-250)	44,09	30,02	11,88	10,26	96,25
Grande (250-1.000)	37,03	30,89	13,64	14,05	95,61
Muito Grande (1.000 a Mais)	25,96	38,06	16,79	15,88	96,69
Vestuário, Calçados e Tecidos	68,88	17,54	5,71	4,18	96,31
Micro (0-5)	84,32	10,97	1,05	1,77	98,11
Pequeno (5-20)	80,28	14,51	1,92	0,59	97,28
Médio (20-250)	69,82	17,95	4,95	3,38	96,10
Grande (250-1.000)	65,17	16,64	7,20	6,14	95,15
Muito Grande (1.000 a Mais)	60,03	22,00	9,98	6,07	98,08
Material de Transporte	19,35	46,59	18,16	13,76	97,36
Micro (0-5)	43,86	28,91	13,94	11,95	98,67
Pequeno (5-20)	45,50	32,99	12,63	7,21	98,33
Médio (20-250)	40,70	33,29	13,95	9,09	97,03
Grande (250-1.000)	28,05	35,96	17,86	16,57	98,44
Muito Grande (1.000 a Mais)	14,20	51,04	18,87	13,85	97,96
Comércio	49,54	27,67	10,38	7,96	95,55
Micro (0-5)	77,31	16,28	2,70	1,76	98,05
Pequeno (5-20)	60,98	25,10	6,96	3,36	96,40
Médio (20-250)	41,15	32,20	12,63	8,67	94,65
Grande (250-1.000)	34,10	25,89	14,55	18,67	98,21
Muito Grande (1.000 a Mais)	39,42	26,35	12,15	10,64	88,56
Serviços	32,83	32,70	17,36	12,67	95,56
Micro (0-5)	68,47	18,92	6,19	4,22	97,80
Pequeno (5-20)	45,73	30,71	12,79	6,63	95,86
Médio (20-250)	32,48	33,68	17,05	11,73	94,94
Grande (250-1.000)	31,45	28,96	18,12	16,68	95,21
Muito Grande (1.000 a Mais)	23,36	36,90	20,86	14,85	95,97

FONTES: Dados brutos: RAIS-1976; dados trabalhados: Tabelas 3 e 4.

^a A soma não é igual a 100 devido à existência de salários não declarados.

rente do que se daria nos estabelecimentos grandes.²¹ Para um INPC de 40%, as folhas de salários dos estabelecimentos micro seriam reajustadas, respectivamente, em 42,79, 43,44 e 42,96% na indústria, comércio e serviços, enquanto nos estabelecimentos muito grandes seriam, respectivamente, de 40,86, 41,64 e 40,68%, ou seja, as diferenças de taxas de reajuste médio para os dois tipos de empresa seriam de 1,93% na indústria, 1,8% no comércio e 2,28% nos serviços.

5 — Conclusão

As conclusões de Camargo dependeriam, assim, da independência entre a política salarial e a rotatividade de mão-de-obra e da efetividade ampla dos controles do CIP. Nossa argumentação fornece algumas indicações de que ambas as premissas não se verificam, pelo menos no grau em que menciona o autor.

Além disso, mesmo se os controles do CIP tivessem um amplo alcance, os dados parecem indicar que o impacto diferenciado entre empresas pequenas e grandes não seria tão marcadamente diferente, ficando, conseqüentemente, parcialmente prejudicado um dos pontos básicos da argumentação do autor.

²¹ Principalmente se considerarmos a pequena participação dos salários nos custos totais.

