

# A nova política salarial, distribuição de rendas e inflação: uma réplica \*

JOSÉ MARCIO CAMARGO \*\*

## 1 — Introdução

Inicialmente, desejamos agradecer a oportunidade que nos é dada por Lívio de Carvalho de voltarmos a um assunto tão polêmico quanto a política salarial. Entre a publicação de nosso artigo original<sup>1</sup> e a presente réplica (setembro de 1981) que formulamos, tantas coisas mudaram que não poderíamos deixar de aproveitar esta ocasião para apresentar novas informações sobre o tema.

Apesar das inúmeras discordâncias em relação às observações feitas por Carvalho, existe um ponto em sua crítica com o qual concordamos inteiramente, pois de fato adotamos em nosso artigo a hipótese implícita de que os reajustes do maior salário mínimo do País (MSMP) sejam iguais ao INPC, quando calculamos o salário limite a partir do qual os reajustes são menores que este índice (11,5 MSMP). Quando o MSMP tem um aumento maior que o INPC este limite é maior, e vice-versa.

A relevância deste ponto está no fato de que ele chama a atenção para um aspecto que ficou implícito em nosso artigo, mas que, dada a sua importância, gostaríamos de explicitar aqui. A atual

\* Edmar L. Bacha comentou uma primeira versão deste trabalho e Franklin P. Serrano foi fundamental em sua parte computacional. A ambos agradecemos. Os erros e omissões persistentes são de nossa inteira responsabilidade.

\*\* Do Departamento de Economia da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC/RJ).

<sup>1</sup> Ver J. M. 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.

política salarial liga *toda* a estrutura de salários *diretamente* aos reajustes do mínimo, ou, em outras palavras, o índice de aumento do salário mínimo determina todas as variações dos salários regidos pela CLT, o que o transforma em ponto de referência explícito para outros salários. Este fato, sem dúvida, faz aumentar a importância do salário mínimo na economia brasileira.

Discutiremos mais profundamente os demais pontos levantados por Carvalho, pois deles discordamos em grande parte. As críticas apresentadas são de ordem empírica e teórica. Começemos pelas primeiras, que são mais específicas.

## 2 — Críticas empíricas

Carvalho apresenta três críticas empíricas a nosso artigo, a saber:

- a) o efeito do aumento de rotatividade sobre a renda dos assalariados;
- b) o cálculo do aumento da folha de salários em relação ao INPC; e
- c) o problema da representatividade do INPC.

Tomemos uma de cada vez.

a) Carvalho tem toda a razão ao considerar que, se a política salarial levar a um *aumento* de rotatividade da mão-de-obra, os aumentos de salários serão menores do que os estipulados pela lei, reduzindo-se assim os seus efeitos distributivos, o que, aliás, foi explicitamente apontado em nosso artigo.<sup>2</sup> Porém, não nos parece óbvio, como quer ele, que a taxa de rotatividade tenha *aumentado* com a nova política, uma vez que, ao contrário, os dados apresentados podem até apontar na direção oposta.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> *Ibid.*, p. 999.

<sup>3</sup> L. de Carvalho, "A Nova Política Salarial, Distribuição de Rendas e Inflação: Um Comentário", publicado neste número de *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Tabela 1, p. 806.

Carvalho apresenta uma tabela, mostrando a evolução da relação desligamentos efetivados pelo empregador/desligamentos solicitados pelo empregado para os períodos janeiro/maio de 1979 e janeiro/maio de 1980, onde a relação aumenta sistematicamente para todos os setores (comunicações, bancos, transportes, comércio e indústria). Embora este aumento seja em geral bastante pequeno,<sup>4</sup> Carvalho a partir daí conclui que a rotatividade aumentou no período citado, o que nos parece, entretanto, um pouco precipitado. Dada uma relação qualquer  $X/Y$ , ela poderá aumentar por duas razões: um aumento de  $X$  ou uma redução de  $Y$ . Em nosso caso, uma redução de  $Y$  significa uma redução no número de desligamentos solicitados pelo empregado e uma diminuição na rotatividade. É importante ter claro que este tipo de comportamento é exatamente o que deveríamos esperar que ocorresse nas classes inferiores de salário, como resultado dos seus índices de reajuste maiores que o INPC. Como este grupo é o grosso da força de trabalho no Brasil, o aumento da relação apresentada *pode* refletir muito mais uma redução da rotatividade devido a uma diminuição dos pedidos de demissão do que o inverso.

Existe um segundo aspecto do problema da rotatividade não abordado por Carvalho que é importante para a discussão dos efeitos inflacionários da presente sistemática de reajustes de salários. Como o índice de reajuste é proporcional ao tempo de serviço na empresa, um certo nível de rotatividade (qualquer que seja ele) levará a um aumento da folha de salários menor do que aquele que ocorreria se não houvesse nenhuma rotatividade, o que tenderia a reduzir o impacto inflacionário da atual política salarial. (Trataremos disto na seção seguinte com mais cuidado.)

b) A segunda crítica refere-se aos efeitos inflacionários da presente sistemática de reajustes. Utilizando aparentemente os mesmos dados que usamos, suas conclusões são quase opostas, embora uma observação mais cuidadosa mostre-nos que seus dados são bastante diferentes dos existentes em nosso artigo.

<sup>4</sup> *Ibid.*

Para realizar nosso trabalho, tivemos acesso aos dados *primários* da RAIS-1976 e, através deles, calculamos as médias salariais *efetivas* de cada faixa de salário, sem qualquer suposição. Quanto aos dados apresentados por Carvalho, foi-nos bastante difícil entender como foram obtidos, uma vez que ele nos diz que "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".<sup>5</sup> Além disso, existe a suposição de que o "salário máximo da última faixa de salário é de 50 salários mínimos".<sup>6</sup>

Se foram utilizados os dados brutos, e se por isto entendemos "dados primários", por que a hipótese de que o salário máximo é de 50 salários mínimos? Através dos *dados primários*, temos acesso a todos os salários efetivamente pagos, o que nos permite calcular sua média sem qualquer suposição sobre o salário máximo.

Aparentemente, Carvalho utiliza o valor médio do intervalo ponderado pelo total do emprego, e não a média, o que fica claro quando observamos que na faixa de 10-20 salários mínimos *todos os extratos* de tamanho de empresa e *todos os setores* têm "médias" de 15,0 salários mínimos, ou seja, seu valor médio (porém, neste caso, não ponderado, tornando ainda mais difícil o entendimento da tabela).

Um aspecto fundamental que não é levado em consideração, quando se usa o valor médio do intervalo em lugar de sua média efetiva, é que as empresas maiores pagam salários mais elevados que as menores. *O valor médio do intervalo é constante* para todos os tamanhos de empresa, enquanto *a média efetiva aumenta* à medida que passamos das menores para as maiores. Este efeito é particularmente importante para as faixas de salário mais baixas, que obtêm reajustes maiores que o INPC (ver Tabela 1, a seguir).

Estas observações nos permitem dizer que Carvalho, em seus cálculos, subestima a diferença entre as médias salariais das pequenas

<sup>5</sup> *Ibid.*, Tabela 4 (notas), p. 815.

<sup>6</sup> *Ibid.*

TABELA 1

Salário médio por tamanho de empresa e faixa de salários — 1976

	0—3 MSMP	3—10 MSMP	10—20 MSMP	Mais de 20 MSMP	Salário Médio
Indústria	1.548	4.929	13.000	34.515	3.050
1 a 5 Empregados	1.237	4.532	13.630	34.257	1.700
5 a 10 Empregados	1.306	4.582	13.560	38.060	1.900
10 a 20 Empregados	1.360	4.706	13.430	32.154	2.070
20 a 50 Empregados	1.422	4.816	13.490	33.128	2.330
50 a 100 Empregados	1.476	4.881	13.500	34.751	2.570
100 a 250 Empregados	1.515	4.947	13.680	35.467	2.810
250 a 500 Empregados	1.554	5.007	13.680	33.660	3.040
500 a 1.000 Empregados	1.600	4.939	13.660	37.693	3.190
Mais de 1.000 Empregados	1.768	4.064	13.770	33.541	3.040
Comércio	1.344	4.850	13.000	31.447	2.190
1 a 5 Empregados	1.160	4.400	12.890	31.955	1.390
5 a 10 Empregados	1.265	4.658	13.060	29.162	1.680
10 a 20 Empregados	1.320	4.782	13.180	29.627	1.680
20 a 50 Empregados	1.405	4.882	13.350	29.504	2.360
50 a 100 Empregados	1.478	4.906	13.520	30.193	2.670
100 a 250 Empregados	1.490	4.969	13.670	32.260	2.920
250 a 500 Empregados	1.467	4.979	13.630	33.225	2.920
500 a 1.000 Empregados	1.493	5.087	13.680	33.784	3.620
Mais de 1.000 Empregados	1.538	4.967	13.580	29.071	2.720
Serviços	1.488	5.123	13.000	31.312	3.180
1 a 5 Empregados	1.220	4.704	13.330	33.859	1.630
5 a 10 Empregados	1.313	4.918	13.300	34.326	2.040
10 a 20 Empregados	1.417	5.087	13.280	31.303	2.590
20 a 50 Empregados	1.472	5.122	13.470	30.263	2.960
50 a 100 Empregados	1.478	5.194	13.540	31.467	3.200
100 a 250 Empregados	1.501	5.197	13.620	31.298	3.270
250 a 500 Empregados	1.536	5.073	13.690	32.603	3.260
500 a 1.000 Empregados	1.537	5.176	13.780	32.415	3.600
Mais de 1.000 Empregados	1.800	5.127	13.650	30.457	4.280

FONTE: RAIS—1976.

e grandes empresas, eliminando assim parte do efeito real apresentado em nosso artigo. Daí não ser surpreendente sua conclusão de que o impacto sobre os pequenos estabelecimentos não seria extremamente diferente "... do que se daria nos estabelecimentos grandes".<sup>7</sup> Pela mesma razão, os aumentos da folha de salários das grandes empresas por ele encontrados são maiores do que o INPC dos seis meses anteriores, o que nos permite concluir, portanto, que estes resultados devem-se ao uso de informações inadequadas para se atingir o objetivo desejado.

<sup>7</sup> *Ibid.*, p. 817.

Gostaríamos agora de aproveitar esta réplica para apresentar os aumentos nas folhas de salários dos estabelecimentos em relação ao INPC, introduzindo nos cálculos as mudanças ocorridas na política salarial em dezembro de 1980. Como sabemos, a partir desta data a faixa de 15-20 MSMP, que recebia 80% do INPC, passou a receber 50% deste índice, e aquela que se situava acima de 20 MSMP, que também ganhava 80% do INPC, passou a ter seu índice de reajuste fixado a partir da negociação entre patrões e empregados, o que, na prática, tem levado a nenhum aumento a partir desta faixa salarial (os resultados são apresentados na Tabela 2, a seguir).

Como pode ser observado pela tabela, em nenhum setor a variação relativa no custo de trabalho será maior que o INPC dos seis meses anteriores. Além disso, a diferença destes índices entre as pequenas e as grandes empresas tende a aumentar se comparada com a política de novembro de 1979, <sup>8</sup> o que se deve ao fato de, em

TABELA 2

*Variação percentual nas folhas de salários em relação ao INPC, por tamanho de estabelecimento*

	Indústria	Comércio	Serviços
Menos de 1 Empregado	1,03	1,08	1,05
1 a 5 Empregados	1,02	1,06	1,04
5 a 10 Empregados	1,01	1,04	1,01
10 a 20 Empregados	1,01	1,04	1,00
20 a 50 Empregados	0,99	0,99	0,97
50 a 100 Empregados	0,97	0,98	0,94
100 a 250 Empregados	0,94	0,93	0,93
250 a 500 Empregados	0,93	0,91	0,92
500 a 1.000 Empregados	0,92	0,83	0,91
Mais de 1.000 Empregados	0,93	0,90	0,94
Total	0,94	0,98	0,95

FONTE: RAIS—1976, dados originais.

NOTAS: Calculada a partir da média efetiva das diversas faixas salariais, exceto para as faixas de 10—15 e 15—20 salários mínimos, quando foi usada a mediana (como vimos acima, esta *proxy* favorece nossas conclusões). 60% do emprego da faixa de 10—20 MSMP foram coletados na faixa de 10—15 MSMP e o restante (40%) na faixa seguinte. Supôs-se que acima de 20 MSMP não ocorre nenhum reajuste.

<sup>8</sup> Camargo, *op. cit.*, Tabela 4, p. 990.

sua nova versão, a política salarial diminuir os índices de reajuste das faixas mais altas de salário, cujos trabalhadores estão concentrados nas grandes empresas.

Os dados anteriores adotam a hipótese implícita de que a rotatividade é zero na economia brasileira. Fizemos o cálculo como se todos os trabalhadores permanecessem em seus empregos pelo menos seis meses, o que os habilita a receber reajustes integrais. Em outras palavras, a Tabela 2 mostra o aumento máximo da folha de salários quando a rotatividade dos trabalhadores é zero. Na medida em que a rotatividade seja positiva (e sabemos que ela o é), o efeito antiinflacionário da presente política salarial é ainda mais pronunciado.

É importante separar este argumento do anterior em relação à distribuição de salários (ver item "a" anterior), uma vez que o que se discutia era um aumento da rotatividade dos trabalhadores devido à política salarial, enquanto aqui o importante é o nível de rotatividade, independentemente de ter havido aumento ou redução no mesmo. Se a rotatividade aumentar, este efeito torna-se mais importante, ao passo que o efeito distributivo diminui, e vice-versa.

TABELA 3

*Variação percentual nas folhas de salários em relação ao INPC, por tamanho de estabelecimento (corrigido pelo número médio de meses trabalhados em 1976)*

	Indústria	Comércio	Serviços
Menos de 1 Empregado	0,82	0,84	0,83
1 a 5 Empregados	0,82	0,84	0,83
5 a 10 Empregados	0,82	0,84	0,83
10 a 20 Empregados	0,83	0,93	0,84
20 a 50 Empregados	0,82	0,82	0,83
50 a 100 Empregados	0,81	0,82	0,81
100 a 250 Empregados	0,79	0,79	0,79
250 a 500 Empregados	0,79	0,77	0,78
500 a 1.000 Empregados	0,78	0,71	0,78
Mais de 1.000 Empregados	0,80	0,75	0,81
Total	0,80	0,81	0,81

FONTE: RAIS--1976.

Utilizando-se o número médio de meses trabalhados em 1976, por tamanho de estabelecimento, para corrigir os reajustes das folhas salariais, com estes sendo proporcionais ao número de meses trabalhados no estabelecimento, fizemos uma estimativa do efeito dos reajustes sobre as folhas de salários, na hipótese de que a rotatividade não tenha mudado com a nova lei.

Como era de se esperar, a introdução da rotatividade no cálculo dos índices de reajustes das folhas salariais, ao mesmo tempo em que aumenta o efeito antiinflacionário da presente política salarial, reduz o diferencial de reajuste entre pequenos e grandes estabelecimentos, devido à maior rotatividade no primeiro tipo de empresas.

c) Passemos agora ao problema da representatividade do INPC. Embora seja difícil saber o grau de representatividade do INPC como indicador do padrão de consumo dos trabalhadores na economia brasileira, e, como este índice foi construído a partir da cesta de consumo da faixa de 0-5 salários mínimos, podemos dizer que ele é um melhor indicador para os trabalhadores que estão nesta faixa de renda do que para os que recebem salários mais elevados. (A Tabela 4 mostra os pesos dos diversos itens que compõem o INPC).

TABELA 4  
*Composição do INPC*

		(Em %)
Itens	Pesos	
Alimentação	42,85	
Habitação	17,70	
Gasolina		0,49
Artigos de Residência	6,26	
Vestuário	7,54	
Transportes	8,41	
Veículo Próprio		0,92
Transporte Público		7,29
Saúde e Cuidados Especiais	5,99	
Despesas Pessoais	11,25	

FONTE: IBGE — INPC.



Dois aspectos chamam especialmente a atenção: primeiro, o elevado peso do item “alimentação” (42,85%) e, segundo, o pequeno peso dos itens “gasolina” e “veículo próprio” (0,49 e 0,92%, respectivamente). A composição do índice mostra claramente o fato de que ele foi construído com base nas faixas de renda mais baixa (elevado peso para alimentação e habitação e pouco peso para os bens considerados supérfluos).

Neste sentido, o INPC, se algo pode ser concluído com relação ao seu uso para os reajustes salariais, representa melhor os assalariados de baixas rendas. Na medida em que os produtos consumidos pelos trabalhadores que recebem salários mais elevados têm seus preços aumentados acima dos bens consumidos pelos de mais baixa renda, são os trabalhadores de salários mais elevados os prejudicados, tornando ainda mais forte o efeito distributivo da política salarial (o caso mais gritante, como mencionado anteriormente, são os pesos de “gasolina” e “veículo próprio” no INPC). Sendo bastante baixos, podemos dizer que sua utilização como base dos reajustes de salários na economia têm o efeito de *expurgar* dos mesmos (pelo menos em seus efeitos diretos) os aumentos dos preços do petróleo e seus derivados.

### 3 — Crítica teórica

Do ponto de vista teórico, Carvalho coloca ênfase excessiva na efetividade do controle de preços para justificar nossas conclusões de que a política salarial não seria inflacionária. Apesar de termos apresentado o controle de preços realizado pelo CIP como um aspecto institucional que reforçava nossas conclusões, o argumento baseia-se em toda uma teoria de determinação de preços e inflação em economias capitalistas industrializadas,<sup>9</sup> segundo a qual os preços dos produtos industriais nessas economias são determinados pelas chamadas empresas líderes, adicionando-se um *mark up* a seus custos variáveis de produção, *independentemente de qualquer controle de*

<sup>9</sup> *Ibid.*, pp. 982-984.

*preços sobre elas exercido. É fácil também mostrar que, nestas condições, a distribuição funcional da renda entre salários e lucros depende basicamente do tamanho do *mark up*, e que, assim sendo, o processo inflacionário é o resultado da luta entre capitalistas e trabalhadores pela distribuição do produto gerado na economia.*

Ora, o que mostramos em nosso artigo é que, dadas as características da estrutura de salários na economia brasileira, as empresas maiores teriam um aumento em seus custos com salários menor que o INPC dos seis meses anteriores. Nestas condições, se o *mark up* das grandes empresas (que são as líderes em seus mercados) é constante, o aumento de preço *induzido* pela variação dos salários deverá ser *menor* que a taxa de inflação passada. Neste sentido, a política pode ser considerada *antiinflacionária*.

Sem dúvida, se os *mark ups* aumentam, os preços tenderão a subir mais que no passado, ao mesmo tempo em que ocorre uma transferência de rendas dos trabalhadores para as grandes empresas. Mas isto não é um resultado da política salarial, e sim da luta distributiva entre capitalistas e trabalhadores, em que estes se esforçam por manter (ou aumentar) o poder aquisitivo de seus salários (salários reais). Com a atual política salarial, isto será alcançado se a taxa de inflação for constante ou decrescente, e é neste sentido que a política salarial dificulta o combate à inflação, exercendo pressão para que os custos deste combate sejam corrigidos pelas outras classes sociais que não os trabalhadores.

Para ser mais exato, na medida em que os reajustes são diferenciados por faixa de salário, e o INPC dá pouco peso aos itens que compõem a cesta de consumo dos grupos que recebem salários mais elevados, estes últimos têm sua renda real diminuída. Podemos assim considerar que esta é a "contribuição" que a classe trabalhadora como um todo está dando para o combate à inflação.

É a partir deste raciocínio, e não da efetividade dos controles de preços, que concluímos em nosso artigo que "... a nova política salarial passará a ser um instrumento efetivo no combate à inflação, pois os aumentos nos custos com trabalho nas grandes empresas serão menores que a taxa de inflação ... passada. Isto terá o efeito de

reduzir a elevação dos preços, levando a um aumento dos salários reais médios concomitantemente com a redução da inflação.”<sup>10</sup>

Como as pequenas empresas terão um reajuste na folha de salários maior que a inflação passada, “... a se manter a nova política salarial, o resultado será uma transferência de renda dos pequenos empresários para os assalariados, mantendo-se, ou até aumentando-se (através da concentração industrial), a participação das grandes empresas no produto.”<sup>11</sup>

#### 4 — Conclusões

Esperamos ter mostrado nesta réplica ao comentário de Carvalho que as críticas por ele levantadas em relação ao nosso artigo são em grande parte inadequadas ou incorretas. Aproveitamos também esta oportunidade para apresentar novas informações que corroboram as posições por nós defendidas no que diz respeito ao fato de a presente política salarial ter um efeito distributivo e antiinflacionário. Finalmente, utilizamos esta réplica com o objetivo de explicitar alguns aspectos que haviam ficado implícitos em nosso artigo original.

<sup>10</sup> *Ibid.*, p. 999.

<sup>11</sup> *Ibid.*

