

Salário e produtividade na indústria brasileira: os efeitos da política salarial no longo prazo*

JOÃO SABOIA**

O artigo procura estimar a transferência da produtividade aos salários industriais desde meados dos anos 60. A partir de modelos de regressão linear com variáveis binárias são calculadas as elasticidades do salário real em relação à produtividade para nove categorias profissionais da indústria de transformação em São Paulo. Dois períodos se destacam. Durante o "milagre econômico" houve um aumento substancial dos diferenciais salariais, com uma transferência mínima da produtividade aos menores salários industriais. Em contrapartida, a política salarial redistributiva do início dos anos 80 contribuiu para a diminuição das desigualdades salariais, apesar do período recessivo pelo qual passava o país. O artigo é encerrado propondo-se uma política salarial redistributiva.

1 - Introdução

A participação direta do governo na determinação dos salários na economia brasileira é relativamente recente. Até 1964 a atuação do governo limitava-se basicamente à fixação do salário mínimo e dos vencimentos do funcionalismo público. A partir de 1965, dentro do plano de combate à inflação estabelecido pelo Paeg, o governo militar passou a determinar também as regras de reajuste para os salários do setor privado. Já o salário mínimo continuou a ser definido através de decretos presidenciais específicos, seguindo, entretanto, o espírito da nova legislação salarial.

Desde então, a política salarial passou por várias mudanças, podendo-se considerar três períodos distintos. Entre 1965 e 1979, embora sofrendo algumas modificações, sua estrutura básica permaneceu inalterada. Os reajustes eram anuais. Teoricamente, deveriam manter o salário médio real constante, permitindo seu crescimento segundo a variação da produtividade do trabalho.

No início do governo Figueiredo a política salarial passou por importantes modificações. O recrudescimento do movimento reivindicatório dos trabalhadores

* Agradeço a Ana Cristina Soares de Figueiredo pelo auxílio na estimação das regressões.

** Do Departamento de Economia da FEA/UFRRJ.

e a aceleração inflacionária provocaram mudanças na velha sistemática, tendo sido introduzidos os reajustes semestrais, diferenciados segundo o nível salarial. A possibilidade de crescimento dos salários acompanhando a produtividade ficou mantida. Com a crise da balança de pagamentos o governo introduziu novas modificações em 1983, em busca da contenção salarial.

O governo Sarney encontrou uma legislação salarial tornada obsoleta pelos movimentos sociais. As greves se multiplicavam e a lei não era respeitada na prática. Com o Plano Cruzado criou-se a escala móvel, rapidamente superada pela explosão inflacionária. Após o breve período de congelamento de preços e salários do Plano Bresser, os salários passaram a ser reajustados mensalmente. Com a nova aceleração inflacionária de 1988, houve outra tentativa de congelamento de preços e salários no início de 1989 e a retomada dos reajustes mensais em seguida.

Fazendo-se uma retrospectiva da política salarial ao longo dos últimos 25 anos, observam-se duas características importantes. Durante todo o período o governo teve um papel central na orientação da política salarial, prescindindo na maior parte do tempo da participação direta de trabalhadores e empregadores na definição das regras para os reajustes. Estas regras sempre incluíram algum tipo de indexação dos salários à inflação, condicionando o aumento salarial ao crescimento da produtividade. Se por um lado a relação salário/produtividade lembra as experiências fordistas dos países desenvolvidos no pós-guerra, a onipresença do Estado na definição dos reajustes salariais em toda a economia é um traço marcante que diferencia a relação salarial no Brasil.¹

O tema central deste artigo é o estudo da relação entre salário e produtividade na indústria brasileira, tomando-se como pano de fundo a política salarial do período. O texto aqui apresentado avança no sentido de desenvolver alguns modelos e utilizá-los nos dados de várias categorias de trabalhadores em uma perspectiva de longo prazo.²

O artigo está dividido em seis seções. Inicialmente, faremos uma breve exposição do que foi a política salarial redistributiva do governo Figueiredo.³ Esta seção se justifica pela importância que será dada à política salarial desse período na discussão subsequente. Em seguida serão apresentados os dados empíricos, apontando para o repasse diferenciado da produtividade aos salários. Na seção seguinte são introduzidos alguns modelos, que procuram estimar a transferência da produtivi-

1 Para uma discussão sobre a relação salário/produtividade nas economias desenvolvidas no pós-guerra ver, por exemplo, Aglietta (1976) e Mazier, Basle e Vidal (1984).

2 Diversos artigos foram publicados nas duas últimas décadas tratando dos salários na indústria brasileira. Alguns discutem apenas a diferenciação salarial, outros procuram explicar sua evolução pela política salarial do período, havendo ainda aqueles que buscam relacionar os salários à produtividade ou a alguma outra variável. Os dados são apresentados agregados ou desagregados setorialmente e os períodos analisados são os mais diversos. Raramente é feita uma desagregação por nível de qualificação dos trabalhadores. Entre os textos mais relevantes pode-se citar Mata e Bacha (1973), Bacha (1975), Baltar (1977), Cunha e Bonelli (1978), Considera (1980 e 1981), Tavares e Souza (1981), Musalem (1982), Modiano (1983), Silva (1983), Ocio (1986) e Smith (1988).

3 Para uma análise da política salarial no período anterior ver Dieese (1975).

dade aos salários. Estes modelos são aplicados aos dados industriais. O artigo se encerra com uma seção com as principais conclusões.

2 - A breve experiência de política salarial redistributiva

Quando o governo Figueiredo tomou posse, em março de 1979, era intenso o movimento grevista nas principais regiões urbanas do país. A política salarial em vigor perdera sua eficácia. Em meados do ano, o governo já tinha um novo projeto de legislação salarial, que incorporava parte dos ganhos obtidos pelos trabalhadores em suas lutas reivindicatórias. Este projeto foi enviado ao Congresso em setembro, tendo sido aprovado com poucas modificações no final de outubro. Assim, a partir de novembro de 1979 o país possuía uma nova política salarial.⁴

A nova legislação modificava substancialmente o antigo esquema. Os reajustes passavam a ser semestrais e diferenciados. Por outro lado, estava aberta a possibilidade de negociação entre patrões e empregados uma vez por ano para determinar o aumento salarial, baseado na taxa de crescimento da produtividade dos trabalhadores. Além disso, a Justiça do Trabalho recuperava seu poder normativo, podendo arbitrar a taxa de aumento salarial sempre que houvesse impasse entre as partes envolvidas.

Os reajustes eram calculados a partir do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC). Para os trabalhadores que recebiam até três salários mínimos (SM), o reajuste semestral era de 110% do INPC. Para os que recebiam mais de três salários mínimos, o reajuste era calculado em duas ou três etapas, utilizando-se o "efeito cascata". No caso daqueles entre três e 10 salários mínimos, o reajuste correspondia a 110% do INPC para a parcela do salário inferior a três salários mínimos e a 100% do INPC para a parcela superior a três salários mínimos. Finalmente, no caso daqueles que recebiam mais de 10 salários mínimos, o reajuste era calculado de modo análogo para a parcela inferior a 10 salários mínimos e segundo 80% do INPC para a parcela superior a 10 salários mínimos. O salário mínimo utilizado como referência era o maior vigente no país na época. A Tabela 1 mostra os índices de reajuste para cada faixa salarial segundo a Lei nº 6.708, assim como para as modificações posteriores na legislação salarial ao longo do governo Figueiredo.

A nova lei salarial possuía um grande potencial de redistribuição entre os salários — dos maiores para os menores. Pode-se verificar facilmente que todos aqueles com salários inferiores a 11,5 salários mínimos tinham direito a reajustes superiores à inflação, enquanto os restantes tinham seus salários reajustados abaixo do INPC semestral.

4 Lei nº 6.708, de 30/10/79.

TABELA 1

Percentuais de incidência dos reajustes semestrais por faixa salarial
segundo as diversas legislações — 1979/85

(Em %)

	L 6.708	L 6.886	DL 2.012	DL 2.024	DL 2.045	DL 2.065	L 7.238
Até 3 Salários mínimos	110	110	100	100	80	100	100
3/7 Salários mínimos	100	100	95	100	80	80	80
7/10 Salários mínimos	100	100	80	80	80	60	80
10/15 Salários mínimos	80	80	80	80	80	60	80
15/20 Salários mínimos	80	50	50	50	80	50	80
Mais de 20 Salários mínimos	80	Negoc.	Negoc.	Negoc.	80	50	80

OBS.: Percentuais de incidência sobre o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) semestral.

SM - Maior salário mínimo do país;

L - Lei;

DL - Decreto-Lei;

Negoc. - Negociação.

Ao longo de 1980, acentuaram-se os desequilíbrios da economia brasileira. Na tentativa de superá-los, o governo optou por uma política econômica recessiva. A partir de meados daquele ano, o Ministro do Planejamento, Delfim Netto, passou a defender a necessidade de modificar a legislação salarial. Apesar da oposição dos trabalhadores e de importante parcela do empresariado, o governo enviou ao Congresso, em outubro de 1980, novo projeto de lei salarial, que foi aprovado no mês seguinte por decurso de prazo.⁵ No momento da votação da lei, os deputados da extinta Arena retiraram-se do plenário, não permitindo que houvesse *quorum* para a votação.

Segundo a Lei nº 6.886, eram criadas duas novas faixas salariais. A parcela salarial compreendida entre 15 e 20 salários mínimos seria reajustada segundo 50% do INPC e para a parcela superior a 20 salários mínimos haveria negociação para os índices de reajuste salarial. Em outras palavras, as modificações atingiam apenas os trabalhadores que recebiam mais de 15 salários mínimos, representando um violento corte no topo da pirâmide salarial. Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (Rais), apenas 2,8% dos assalariados recebiam mais de 15 salários mínimos em dezembro de 1980. Seus salários, entretanto, representavam 20% da massa de salários. Posteriormente ficaria claro que as novas modificações faziam parte da política de cortes nos gastos públicos em 1981. Na prática, houve um

⁵ Lei nº 6.886, de 10/12/80.

congelamento da parcela superior a 20 salários mínimos para aqueles que recebiam os maiores salários nas empresas estatais.

Apesar da recessão de 1981, os desequilíbrios externos da economia brasileira acentuaram-se. No final de 1982 a situação tornou-se insustentável, levando o governo a recorrer ao Fundo Monetário Internacional. Nas negociações com o FMI ficaram acertadas novas modificações na política salarial. Foi assim que o governo baixou, em janeiro de 1983, o Decreto-Lei nº 2.012, que transformaria profundamente a legislação salarial.⁶

Pelas novas regras, os salários inferiores a três salários mínimos perdiam o adicional de 10% sobre o INPC, passando a ser reajustado segundo 100% do INPC. Era criada uma nova faixa entre três e sete salários mínimos, sobre a qual incidia um reajuste de 95% do INPC. Para a parcela salarial entre sete e 15 salários mínimos incidia 80% do INPC, permanecendo inalteradas as regras para a parcela salarial superior a 15 salários mínimos (Tabela 1).

O Decreto-Lei nº 2.012 desvirtuava completamente o espírito da legislação salarial, eliminando seu aspecto redistributivo. Apenas os salários inferiores a três salários mínimos mantinham a indexação plena, enquanto os restantes estavam sujeitos a perdas semestrais. A reação contra as mudanças foi de enorme descontentamento, partindo dos mais amplos setores. Ficou claro para todos o forte potencial recessivo das novas medidas.

Um acordo entre o PDS e o PTB, realizado em maio de 1983, para restituir ao governo a maioria no Congresso, transformou momentaneamente os rumos da política salarial. Em troca de seu apoio, o PTB conseguiu que o governo baixasse o Decreto-Lei nº 2.024, estendendo até sete salários mínimos os salários sujeitos à indexação plena.⁷ No restante, permaneceram as regras definidas pelo Decreto-Lei nº 2.012 (Tabela 1). Embora representando uma ligeira melhora, o novo decreto-lei não restituía à legislação sua antiga característica redistributiva.

Novas exigências foram feitas pelo FMI ao longo de 1983. A economia brasileira não apresentava a performance estabelecida na "carta de intenção" assinada anteriormente. Havia uma forte pressão para que a política salarial fosse novamente modificada. Isto implicou a elaboração de um novo decreto-lei em julho de 1983.⁸ Com ele, todos os salários passavam a ser reajustados semestralmente segundo 80% do INPC durante um período de dois anos. Por outro lado, os aumentos salariais, negociados uma vez por ano, ficavam limitados ao crescimento do PIB *per capita*, significando, na prática, sua eliminação em um período de recessão. Este decreto-lei representou uma pá de cal na legislação salarial iniciada em 1979. A situação dos assalariados agravou-se ainda mais com os expurgos efetuados do INPC em junho e julho de 1983.⁹

6 Decreto-Lei nº 2.012, de 25/01/83.

7 Decreto-Lei nº 2.024, de 25/05/83.

8 Decreto-Lei nº 2.045, de 13/07/83.

9 O INPC foi expurgado em 1,5% em junho e 1,0% em julho de 1983 para efeito dos reajustes salariais.

Se posto efetivamente em prática, o Decreto-Lei nº 2.045 representaria uma queda para os salários entre 20 e 25% durante seus dois anos de vigência.¹⁰ O descontentamento com as novas alterações levou à organização de diversas manifestações de repúdio ao decreto-lei em várias regiões do país. Em setembro, o governo sofria uma grande derrota, com a rejeição do antigo Decreto-Lei nº 2.024, ainda em tramitação no Congresso. Esta era a primeira vez, desde 1964, que tal fato ocorria. Simultaneamente, o governo era pressionado pelo FMI para definir, de uma vez por todas, a política salarial do país. A assinatura de um novo acordo estava condicionada à resolução desta questão. Um mês após a rejeição do Decreto-Lei nº 2.024, o Congresso colocava-se novamente contra a política econômica do governo, rejeitando o Decreto-Lei nº 2.045.

A resposta do governo foi imediata. Em poucos dias era baixado o Decreto-Lei nº 2.064, substituído uma semana depois pelo 2.065.¹¹ Este último voltava a diferenciar os reajustes semestrais segundo os níveis salariais, através de quatro faixas distintas, utilizando novamente o “efeito cascata”. Apenas para aqueles que recebiam até três salários mínimos haveria reajuste pleno. Para a faixa entre três e sete salários mínimos o reajuste seria de 80% do INPC. Para a faixa entre sete e 15 salários mínimos foi definido o índice de 60% do INPC e para a faixa superior a 15 salários mínimos 50% do INPC (Tabela 1). Esta sistemática de reajustes seria válida até julho de 1985, a partir de quando o país passaria por um período transitório de três anos, durante o qual seriam iniciadas negociações diretas entre empregadores e empregados.¹² Ficou mantida a possibilidade de aumento salarial uma vez ao ano, também neste caso limitado ao crescimento do PIB *per capita*.

Desta vez, o governo teve o cuidado de reativar o antigo acordo com o PTB para garantir a aprovação do Decreto-Lei nº 2.065 no Congresso. Esta tática surtiu o efeito desejado, sendo ele aprovado ainda em novembro. Logo a seguir, o FMI assinava um novo acordo com o governo brasileiro.

Para os trabalhadores, excetuando-se o 2.045, o Decreto-Lei nº 2.065 foi o pior do período dos reajustes semestrais. Sua utilização plena acarretaria uma compressão de cerca de 20% da massa salarial do país até meados de 1985, quando teria início a fase de implantação da negociação direta [Saboia (1984)]. Todos aqueles que recebiam mais de 10 salários mínimos estavam sujeitos a reajustes semestrais inferiores a 80% do INPC. Estes dados ilustram o potencial recessivo da legislação salarial implantada a partir dos acordos com o FMI.

10 Ver Saboia (1983).

11 Decretos-Leis nº 2.064, de 19/10/83 e 2.065, de 26/10/83. O 2.064 era uma versão mais drástica do 2.065. Os cortes para os níveis salariais mais elevados eram ainda maiores.

12 O procedimento proposto pelo Decreto-Lei nº 2.065 para a transição rumo às negociações diretas era bastante complexo. Entre agosto de 1985 e julho de 1986 haveria reajustes automáticos segundo 70% do INPC, sendo o restante negociado no final do período. Entre agosto de 1986 e julho de 1987 o sistema seria análogo, porém baseado em um reajuste de 60% do INPC. No ano seguinte utilizar-se-ia 50% do INPC. Finalmente, a partir de agosto de 1988 as negociações passariam a ser diretas, sem qualquer reajuste automático.

O Decreto-Lei nº 2.065 já nasceu com os dias contados. O empresariado logo entendeu que sua aplicação significaria uma queda ainda maior da demanda interna. Não foram poucas as lideranças do patrão a se posicionarem contra a nova legislação. Os trabalhadores, por outro lado, empenharam-se em conseguir reajustes maiores que os oficiais. Na prática, as categorias mais organizadas obtiveram reajustes mais favoráveis, sendo comum a utilização do INPC integral para níveis bem superiores a três salários mínimos.¹³

Até 1984 as empresas estatais seguiram à risca a legislação salarial. Assim, houve um grande fechamento no leque salarial, com uma queda acentuada dos níveis mais elevados, o que produziu uma verdadeira subversão em sua hierarquia salarial. Para “corrigir” as distorções, praticamente todas as empresas estatais ignoraram a legislação salarial ao longo de 1984, concedendo reajustes bem superiores aos definidos pelo Decreto-Lei nº 2.065 para os maiores níveis salariais.

A performance relativamente favorável da economia brasileira em 1984, especialmente na área externa, a proximidade do final do governo Figueiredo e o completo desrespeito ao Decreto-Lei nº 2.065 criaram as condições políticas para que a questão salarial voltasse a ser discutida no Congresso. Um acordo entre o PDS e o PMDB permitiu o abrandamento da legislação salarial, dando origem à Lei nº 7.238, promulgada em outubro daquele ano.¹⁴ Segundo a nova legislação, continuou a ser utilizado o reajuste de 100% do INPC para os níveis até três salários mínimos e 80% do INPC para os restantes, mantendo-se o “efeito cascata”. Abriu-se a possibilidade de negociação do diferencial entre 80 e 100% do INPC para a parcela superior a três salários mínimos a cada reajuste. Foi ainda mantida a negociação anual do aumento salarial, baseada na taxa de crescimento do PIB *per capita*.

A Lei nº 7.238 beneficiou os trabalhadores, permitindo reajustes bem mais favoráveis do que aqueles determinados pelo Decreto-Lei nº 2.065 (Tabela 1). De qualquer forma, ela se manteve dentro da linha iniciada com o Decreto-Lei nº 2.012, a partir de quando foi eliminada a possibilidade de reajustes automáticos superiores ao INPC para os menores salários. Embora possuindo características melhores do que aquelas definidas pelos Decretos-Leis nºs 2.045 e 2.065, a Lei nº 7.238 era, em alguns aspectos, pior do que os Decretos-Leis nºs 2.012 e 2.024. Ela produzia reajustes mais desfavoráveis para as faixas salariais intermediárias, representando um alívio apenas para os maiores salários. A negociação do adicional até 100% do INPC era um risco a ser corrido, dependendo da organização sindical e/ou da boa vontade dos empresários. A prática, entretanto, mostrou que a tendência, após a Lei nº 7.238, foi a obtenção generalizada dos 100% do INPC para todas as faixas salariais.¹⁵

13 Os boletins do Dieese do período são pródigos em exemplos ilustrando esta afirmação.

14 Lei nº 7.238, de 29/10/84.

15 Ver os Boletins do Dieese do período.

3 - Evolução dos salários industriais no longo prazo

A evolução dos salários será ilustrada a partir da utilização de uma fonte de dados não convencional — a Pesquisa de Relações Industriais Ltda. (Pril). Trata-se de um levantamento de salários na indústria de transformação em São Paulo, cuja principal vantagem é a existência de séries relativamente homogêneas para um grande número de ocupações desde o início dos anos 60.¹⁶

Os dados aqui apresentados cobrem o período 1964/85, agregados em nove categorias profissionais — diretores, gerentes, chefes administrativos, chefes de produção, técnicos, trabalhadores de escritório, operários qualificados, operários semiquualificados e operários não-qualificados.¹⁷ Para efeito de comparação é ainda apresentada a evolução do salário mínimo de São Paulo.¹⁸

A dificuldade em se obter uma série longa e confiável para a produtividade na indústria nos levou à utilização de dois tipos de medidas — o PIB *per capita* e o Valor da Transformação na Indústria de Transformação por Pessoal Ocupado (VTI/PO). O PIB *per capita* é uma medida excessivamente agregada, não correspondendo à produtividade na indústria, mas tem a vantagem e representar exatamente a medida de produtividade utilizada na legislação salarial. O VTI/PO, embora sendo uma medida aparentemente mais adequada, apresenta uma série com algumas irregularidades, tendo passado por várias modificações metodológicas nas três últimas décadas. De qualquer forma, cabe observar que as duas séries são bastante semelhantes no longo prazo.

A Tabela 2 mostra uma evolução dos salários bastante diferenciada. Considerando-se o período 1964/85, nota-se que apenas os diretores obtiveram ganhos superiores ao incremento da produtividade. Em situação intermediária encontram-se os gerentes, chefes de produção e administrativos, técnicos e operários qualificados e semiquualificados. Bem abaixo do crescimento da produtividade estão os trabalhadores de escritório e os operários não-qualificados. Diferentemente dos salários industriais, o salário mínimo apresentou uma queda considerável no período.

16 A Pril foi utilizada pela primeira vez em trabalhos acadêmicos por Ocio (1986). A série apresenta algumas modificações ao longo do período, com informações mais completas nos anos mais recentes. Até maio de 1979 a amostra contém 350 cargos e a partir de então 413 cargos. O grupo de empresas pesquisadas é relativamente amplo, predominando aquelas do setor eletromecânico na Região Metropolitana de São Paulo, existindo inclusive empresas de outros estados. O padrão das empresas da amostra é de porte médio a grande, entre 250 e 500 empregados. Apesar das mudanças sofridas pela amostra ao longo do tempo, principalmente após 1979, elas não são suficientes para invalidar uma análise de longo prazo, especialmente pelo fato de utilizarmos um corte temporal em 1979. Para maiores detalhes sobre os dados da Pril, ver Ocio (1987).

17 Trata-se do salário médio real, do conjunto de cargos agregados em cada uma das nove categorias profissionais apresentadas, deflacionado pelo IGP/DI. Quando para um determinado ano existe mais de um levantamento de dados é utilizada a média aritmética daquele ano. Os dados foram obtidos a partir das Tabelas 4 e 15 de Ocio (1987), encadeados em maio de 1979.

18 A série do salário mínimo real de São Paulo é a calculada pelo Dieese.

TABELA 2

Evolução dos salários reais e da produtividade na indústria — 1964/85

(Variações percentuais anuais)

	1964/67	1967/74	1974/79	1979/82	1982/85	1964/79	1979/85	1964/85
Diretores	11,1	9,2	5,2	-9,5	4,5	8,2	-2,9	4,9
Gerentes	4,5	8,9	5,7	-7,2	-6,0	7,0	-6,7	2,8
Chefes de produção	4,8	8,9	6,8	-6,0	-10,8	7,4	-8,4	2,5
Chefes administrativos	10,2	5,6	4,9	-3,4	-8,0	6,2	-5,1	2,7
Técnicos	7,4	6,8	1,4	2,6	-10,4	5,1	-4,1	2,3
Trabalhadores de escritório	4,5	0,7	5,5	3,8	-8,7	3,0	-2,7	1,3
Operários qualificados	0,3	6,7	4,7	2,3	-5,3	4,8	-1,6	2,9
Operários semiquualificados	2,9	2,1	6,6	3,5	-4,2	3,8	-0,3	2,5
Operários não-qualificados	1,6	0,8	6,6	5,7	-8,7	2,9	-1,7	1,4
Salário mínimo	-7,9	-4,0	2,5	2,6	-6,8	-2,7	-2,3	-2,6
PIB <i>per capita</i>	1,0	8,1	3,9	-0,3	1,3	5,2	0,3	3,8
VTI/PO	2,1	7,2	4,0	1,9	-0,2	5,1	0,1	3,9

FONTE: Para os salários foi utilizada a Pril com o deflator IGP/DI, a partir de Ocio (1987). Para o salário mínimo o Dieese. Para o PIB *per capita* as Contas Nacionais. Para o Valor da Transformação Industrial por Pessoal Ocupado (VTI/PO), o IBGE.

A análise é rica em ensinamentos quando considerados os diferentes subperíodos. Os anos do “milagre econômico” trazem a marca do aumento das desigualdades. Enquanto os altos ordenados cresceram acima da variação da produtividade, os salários dos operários não-qualificados e dos trabalhadores de escritório permaneceram estagnados. A relação entre os ordenados dos diretores e os salários dos operários não-qualificados cresceu de 15,3 para 22,8 entre 1967 e 1974. Cabe ainda mencionar que alguns níveis intermediários na escala de ocupações — técnicos e operários qualificados — obtiveram ganhos salariais elevados durante o “milagre”, próximos a 7% ao ano.

Outro período extremamente interessante vai de 1979 a 1982. Enquanto a economia caminhava para a recessão, a legislação salarial apontava para uma redistribuição salarial.¹⁹

Segundo os dados da Tabela 2, os efeitos da legislação foram suficientemente fortes para contrabalançar os efeitos recessivos do mercado. Não há como explicar a elevação dos menores salários — trabalhadores de escritório e operários não-qualificados e semiquilificados — ao mesmo tempo em que os altos ordenados despencavam — diretores, gerentes e chefes —, senão fazendo um apelo à política salarial do período.²⁰ Conseqüentemente, houve um forte fechamento do leque salarial no período. A relação entre os ordenados dos diretores e os salários dos operários não-qualificados baixou de 20,1 em 1979 para 12,9 em 1982.

Com o aprofundamento da crise em 1983 e as modificações na legislação salarial, as quedas dos salários foram generalizadas.²¹ Excetuando-se os diretores, todas as categorias profissionais sofreram fortes perdas salariais no triênio 1983/85 (Tabela 2).

O período aqui analisado pode ser separado em dois subperíodos principais. Entre 1964 e 1979 houve um crescimento generalizado, porém desigual, dos salários e ordenados. Enquanto os ordenados dos diretores, gerentes e chefes superaram amplamente o incremento da produtividade, os salários dos técnicos e operários qualificados praticamente empataram com o crescimento da produtividade e o restante dos trabalhadores tiveram incorporados pouco mais da metade dos ganhos de produtividade a seus salários.

O segundo subperíodo estende-se de 1979 a 1985. Houve queda simultânea dos salários e ordenados, ao mesmo tempo em que a produtividade se manteve aproximadamente constante. Apesar das dificuldades econômicas, os menores salários foram os menos atingidos, fato que pode ser atribuído à legislação salarial em vigor até o início de 1983.

4 - Os modelos

Apresentamos nesta seção cinco modelos para estudar a transferência dos ganhos de produtividade aos salários no longo prazo. Na próxima seção estes modelos serão

19 A Lei nº 6.708, por exemplo, concedia reajustes semestrais segundo 110% do INPC para os níveis salariais inferiores a três salários mínimos. O efeito cascata reduzia os reajustes para os níveis superiores. Um salário igual a 20 salários mínimos estava sujeito a reajustes semestrais na base de 91,5% do INPC. A Lei nº 6.886 era ainda mais rigorosa com os altos salários. Ver a Seção 2.

20 Durante o período 1979/82 o salário mínimo também foi beneficiado pela legislação salarial redistributiva, crescendo 2,6% ao ano. Ver a Tabela 2.

21 A legislação salarial foi modificada cinco vezes em 1983 — Decretos-Leis nºs 2.012, 2.024, 2.045, 2.064 e 2.065. A possibilidade de reajuste superior à inflação para os menores salários foi eliminada a partir do Decreto-Lei nº 2.012. Ver a Seção 2.

utilizados para cada uma das nove categorias profissionais. O pano de fundo para os modelos é a existência de uma legislação salarial que garantia teoricamente o repasse da produtividade aos salários. Períodos de indexação parcial dos salários à inflação podem ser interpretados como acarretando uma transferência parcial da produtividade aos salários. Analogamente, uma indexação mais do que proporcional dos salários à inflação deveria ser interpretada como uma transferência mais do que proporcional dos ganhos de produtividade aos respectivos salários. As forças de mercado complementam os modelos, no sentido de permitirem um crescimento salarial diferenciado entre as várias categorias profissionais, segundo a conjuntura de cada período, afastando o resultado "real" do "teórico".

O *modelo 1* associa diretamente a variação do salário real ao incremento de produtividade, sendo dado pela relação

$$w_t = a + bp_t + e_t \quad (1)$$

onde w_t é o logaritmo do índice acumulado do salário real, p_t é o logaritmo do índice acumulado da produtividade e e_t é um resíduo. Neste caso, o parâmetro b pode ser interpretado como a elasticidade do salário real em relação à produtividade.

O modelo acima, assim como os subseqüentes, possuem variantes onde o efeito do incremento da produtividade sobre os salários apresenta-se defasado no tempo. Uma alternativa para a equação (1) seria dada por:

$$w_t = a + bp_{t-1} + e_t \quad (1a)$$

O *modelo 2* procura captar o efeito do período 1968/74 sobre os salários. A combinação do "milagre econômico" com a ditadura militar provocou uma forte abertura do leque salarial como foi visto na Seção 3. A utilização de uma variável binária para o período em questão produz o seguinte modelo

$$w_t = a + bp_t + cy_t p_t + e_t \quad (2)$$

onde y_t é igual à unidade no período 1968/74 e zero fora dele. Neste caso, a elasticidade b torna-se $b + c$ nos anos 1968/74.

O terceiro modelo procura medir o efeito da política salarial redistributiva em pleno vigor no período 1980/82. Da mesma forma que no caso anterior, introduz-se uma variável binária para permitir modificações nas elasticidades. O *modelo 3* é dado por:

$$w_t = a + bp_t + dz_t p_t + e_t \quad (3)$$

onde z_t é igual à unidade nos anos 1980/82 e zero fora dele. Assim, a elasticidade no período 1980/82 é dada por $b + d$.

O *modelo 4* é uma combinação dos modelos 2 e 3, procurando captar simultaneamente os efeitos do “milagre econômico” e da política salarial redistributiva. Ele é dado por:

$$w_t = a + bp_t + cy_t p_t + dz_t p_t + e_t \quad (4)$$

Finalmente, é apresentado um modelo de transferência dos incrementos de produtividade aos salários, permitindo uma diferenciação ao longo do tempo segundo efeitos gerais do mercado. Utiliza-se como variável de mercado a taxa de variação da produção da indústria de transformação.²² O *modelo 5* é dado por:

$$w_t = a + bp_t + fr_t + e_t \quad (5)$$

onde r_t é a taxa anual de crescimento da indústria de transformação.

5 - Aplicação

Os cinco modelos acima foram aplicados aos dados da Pril apresentados na Seção 3. Devido a problemas de distúrbios auto-regressivos, típicos de dados em séries temporais, os modelos foram estimados pelo método de Cochrane-Orcutt, supondo-se que os distúrbios seguem um modelo auto-regressivo de primeira ordem. Foram estimados modelos com e sem defasagem, utilizando-se como medida da produtividade o PIB *per capita* e o VTI/PO na indústria de transformação. São apresentados nas Tabelas 3 a 7 apenas os resultados para os modelos sem defasagem e com o PIB *per capita* medindo a produtividade.²³

O modelo 1 apresenta as elasticidades estimadas, mostrando uma transferência dos ganhos de produtividade aos salários bastante diferenciada para os vários grupos profissionais considerados.²⁴ Os valores encontrados para as elasticidades

²² Para minimizar os problemas de multicolinearidade com o índice de produtividade acumulado, utilizou-se como variável de mercado para a indústria de transformação a taxa de variação anual da produção.

²³ Os resultados encontrados para os modelos com ou sem defasagem, utilizando o PIB *per capita* ou o VTI/PO, são semelhantes. Optou-se por apresentar apenas os resultados para os modelos sem defasagem com o PIB *per capita* por possuírem estes um maior número de coeficientes significativos.

²⁴ Curiosamente, todos os valores encontrados para as elasticidades foram menores do que a unidade, confirmando que os ganhos de produtividade foram apenas parcialmente transferidos aos salários e ordenados no período analisado. Este resultado é coerente com os dados da Tabela 2, exceto para o caso dos diretores.

no caso dos diretores, gerentes, chefes administrativos e operários qualificados são cerca do dobro daqueles dos operários não-qualificados. As elasticidades são também bastante reduzidas para os operários semiquualificados e trabalhadores de escritório. Os altos valores de R^2 apontam para a elevada capacidade de explicação de variações do salário real pelas variações da produtividade. Os valores da estatística de Durbin-Watson mostram que o método de estimação utilizado conseguiu eliminar os distúrbios auto-regressivos (Tabela 3).

O modelo 2 comprova a abertura do leque salarial ocorrida no período 1968/74. Durante o “milagre econômico” as elasticidades se reduziram para os menores níveis salariais. O parâmetro c , que mede a variação das elasticidades no período, é estatisticamente significativo e negativo para os trabalhadores de escritório e operários semi e não-qualificados. As elasticidades $b + c$ atingem valores mínimos — na faixa entre 0,2 e 0,3 — para estes três grupos de trabalhadores nos anos 1968/74. A Tabela 4 confirma o efeito pernicioso do “milagre econômico” enquanto um período de aumento das desigualdades salariais do país.

A Tabela 5 apresenta os resultados do modelo 3, sugerindo que a política salarial do início dos anos 80 deixou sua marca. As variações de elasticidade, medidas pelo parâmetro d , foram estatisticamente significativas e positivas em dois casos. O incremento da elasticidade para os operários não-qualificados foi de 30%.

O modelo 4 acentua os resultados dos modelos 2 e 3, referentes ao efeito simultâneo do “milagre econômico” e da política salarial redistributiva do início

TABELA 3

Estimação do modelo 1

	b	R^2	DW
Diretores	0,731 ^b	0,909	1,875
Gerentes	0,764 ^c	0,918	1,500
Chefes de produção	ns	0,849	1,690
Chefes administrativos	0,862 ^d	0,887	1,839
Técnicos	ns	0,905	1,426
Trabalhadores de escritório	0,489 ^a	0,820	1,595
Operários qualificados	0,852 ^a	0,947	1,773
Operários semiquualificados	0,565 ^a	0,903	1,879
Operários não-qualificados	0,417 ^a	0,844	1,580

- ^a Significativo ao nível de 1%.
- ^b Significativo ao nível de 5%.
- ^c Significativo ao nível de 10%.
- ^d Significativo ao nível de 20%.
- ns Não significativo ao nível de 20%.

dos anos 80 (Tabela 6). Os operários semi e não-qualificados são prejudicados no “milagre” e beneficiados no período 1979/82. Confirma-se ainda ao efeito negativo sobre os trabalhadores administrativos durante o “milagre” e o aumento da elasticidade do salário real em relação à produtividade para os operários qualificados nos anos de política salarial redistributiva.

Finalmente o modelo 5, ao tentar captar o efeito do mercado sobre os salários reais, mostra as contradições da experiência brasileira. Enquanto para os maiores níveis salariais — diretores — existe evidência de associação positiva entre o crescimento da economia e dos salários, para os menores níveis salariais — trabalhadores de escritório, operários qualificados e semiquualificados — ocorre justamente o inverso²⁵ (Tabela 7). Este resultado, entretanto, não é surpreendente, tendo em vista o comportamento dos salários durante o período do “milagre” e na recessão do início dos anos 80. No primeiro caso, os menores salários praticamente não sofreram qualquer elevação, apesar das altas taxas de crescimento econômico. No segundo, mesmo com a recessão, houve crescimento dos menores salários devido à política salarial.

TABELA 4

Estimação do modelo 2

	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>R</i> ²	<i>DW</i>
Diretores	0,753 ^a	ns	0,911	1,905
Gerentes	0,747 ^c	ns	0,918	1,509
Chefes de produção	ns	ns	0,851	1,672
Chefes administrativos	0,863 ^c	ns	0,887	1,831
Técnicos	ns	ns	0,909	1,491
Trabalhadores de escritório	0,472 ^a	-0,171 ^d	0,840	1,566
Operários qualificados	0,851 ^a	ns	0,947	1,769
Operários semiquualificados	0,566 ^a	-0,234 ^b	0,928	1,805
Operários não-qualificados	0,435 ^a	-0,214 ^c	0,867	1,613

- ^a Significativo ao nível de 1%.
^b Significativo ao nível de 5%.
^c Significativo ao nível de 10%.
^d Significativo ao nível de 20%.
 ns Não significativo ao nível de 20%

25 O valor elevado, estimado para a elasticidade do salário real em elevação à produtividade no modelo 5 para os chefes administrativos (1,473), pode ser parcialmente explicado pelo valor negativo, embora estatisticamente não significativo, encontrado para o parâmetro *f* (-0,434). No caso dos diretores ocorre exatamente o oposto — queda para a elasticidade *b* e valor positivo para *f*.

TABELA 5

Estimação do modelo 3

	<i>b</i>	<i>d</i>	R^2	<i>DW</i>
Diretores	0,811 ^a	ns	0,913	1,862
Gerentes	0,736 ^c	ns	0,918	1,513
Chefes de produção	ns	ns	0,851	1,747
Chefes administrativos	0,886 ^c	ns	0,887	1,820
Técnicos	ns	ns	0,909	1,619
Trabalhadores de escritório	0,464 ^a	ns	0,832	1,655
Operários qualificados	0,820 ^a	0,109 ^b	0,954	1,899
Operários semiquualificados	0,565 ^a	ns	0,906	1,965
Operários não-qualificados	0,381 ^b	0,113 ^d	0,863	1,738

- ^a Significativo ao nível de 1%.
^b Significativo ao nível de 5%.
^c Significativo ao nível de 10%.
^d Significativo ao nível de 20%.
ns Não significativo ao nível de 20%.

6 - Comentários finais

A análise de duas décadas de evolução dos salários industriais e sua comparação com o crescimento da produtividade nos fornecem alguns ensinamentos úteis.

Em primeiro lugar, fica clara a transferência desequilibrada dos ganhos de produtividade aos salários na indústria. No longo prazo, algumas categorias profissionais foram beneficiadas e outras prejudicadas. O caso mais favorável ocorreu com os diretores, cujos salários superaram de longe o crescimento da produtividade. Em situação de nítida desvantagem podem ser citados os operários não-qualificados e os trabalhadores de escritório, cujos ganhos foram modestos quando comparados com a produtividade.

A constatação dos movimentos de aumento e diminuição das desigualdades salariais ao longo do período apontam para o papel relativo da política salarial. Assim, embora o país possuísse regras de reajustes idênticas para os diferentes níveis salariais até 1979, houve um crescimento acentuado do leque de salários no período, especialmente entre 1968 e 1974. Concluiu-se, portanto, que os aspectos conjunturais não podem ser minimizados. No caso específico, a combinação de ditadura militar com crescimento econômico produziu um arrocho salarial para os trabalhadores não-qualificados, ao mesmo tempo em que trabalhadores qualificados, o pessoal técnico e os quadros dirigentes das empresas foram favorecidos por uma demanda crescente por seus serviços.

TABELA 6

Estimação do modelo 4

	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d</i>	R^2	<i>DW</i>
Diretores	0,830 ^a	ns	ns	0,915	1,893
Gerentes	0,716 ^d	ns	ns	0,918	1,524
Chefes de produção	ns	ns	ns	0,853	1,729
Chefes administrativos	0,889 ^c	ns	ns	0,887	1,811
Técnicos	ns	ns	ns	0,913	1,702
Trabalhadores de escritório	0,452 ^a	-0,151 ^d	ns	0,850	1,631
Operários qualificados	0,821 ^a	ns	0,113 ^b	0,955	1,907
Operários semiquualificados	0,554 ^a	-0,217 ^a	0,094 ^c	0,934	1,995
Operários não-qualificados	0,393 ^a	-0,245 ^a	0,151 ^b	0,895	1,806

- ^a Significativo ao nível de 1%.
^b Significativo ao nível de 5%.
^c Significativo ao nível de 10%.
^d Significativo ao nível de 20%.
ns Não significativo ao nível de 20%.

TABELA 7

Estimação do modelo 5

	<i>b</i>	<i>f</i>	R^2	<i>DW</i>
Diretores	0,666 ^b	0,511 ^c	0,925	2,054
Gerentes	0,754 ^c	ns	0,918	1,499
Chefes de produção	ns	ns	0,849	1,715
Chefes administrativos	1,473 ^b	ns	0,893	2,028
Técnicos	ns	ns	0,905	1,446
Trabalhadores de escritório	0,484 ^a	-0,321 ^d	0,837	1,600
Operários qualificados	0,840 ^a	-0,284 ^d	0,953	1,812
Operários semiquualificados	0,586 ^a	-0,353 ^c	0,918	1,973
Operários não-qualificados	0,454 ^a	ns	0,853	1,700

- ^a Significativo ao nível de 1%.
^b Significativo ao nível de 5%.
^c Significativo ao nível de 10%.
^d Significativo ao nível de 20%.
ns Não significativo ao nível de 20%.

A recessão do início dos anos 80 deveria apontar para uma queda generalizada dos salários. Tal fato, entretanto, não ocorreu. Argumentamos ao longo do artigo que o aumento dos menores salários neste período deve ser atribuído à política salarial redistributiva, que garantia aos menores níveis de remuneração reajustes mais favoráveis.

Se nossa argumentação estiver correta, é possível propor uma política salarial redistributiva como forma de contribuição para a melhoria da distribuição de renda no país. Deveria fazer parte desta nova política um tratamento diferenciado para o salário mínimo, atualmente em um patamar incompatível com o nível de desenvolvimento econômico do país. Para os demais salários as regras de reajuste poderiam ser diferenciadas, protegendo-se os menores. A partir de um determinado nível salarial os reajustes seriam definidos através de negociação direta entre empregadores e empregados.

O crescimento salarial pressupõe a elevação dos níveis de produtividade. Este incremento, todavia, deve ser incorporado prioritariamente aos menores salários. Neste sentido, o governo não deve abrir mão de sua responsabilidade em termos de definição da política salarial do país. Após 25 anos de interferência direta do governo nas regras de reajuste salarial, não é recomendável deixar os salários flutuarem ao sabor do mercado, sob o risco de um aprofundamento das desigualdades salariais no Brasil.

Abstract

The article analyzes the shift of productivity gains to industrial wages in the Brazilian economy from 1964 to 1985. The analysis is based upon regression estimates of the elasticity of real wages in relation to labor productivity for nine major categories of workers in the manufacturing industries of São Paulo. Two periods are distinguished: the first, before 1980, when wage differentials increased due to the smaller transfer of productivity gains to lower wages; second, the early eighties, when due to redistributive wage policies, wage disparities decreased despite the recession that hit the country. The conclusion article concludes with a proposal of redistributive wage policies.

Bibliografia

- AGLIETTA, Michel. *Régulation et crises du capitalisme: l'expérience des États-Unis*. Calmann-Lévy, Paris, 1976.
- BACHA, Edmar. Hierarquia e remuneração gerencial. In: TOLIPAN, Ricardo e TINELLI, Arthur (orgs.). *A controvérsia sobre distribuição de renda e desenvolvimento*, Rio de Janeiro, Zahar, 1975.

- BALTAR, Paulo de Andrade. *Diferenças de salário e produtividade na estrutura industrial brasileira (1970)*. Tese de Mestrado, Campinas, 1977.
- CONSIDERA, Claudio. Estrutura e evolução dos lucros e dos salários na indústria de transformação. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 10, n. 1, abr. 1980.
- . Preços, *mark up* e distribuição funcional da renda na indústria de transformação: dinâmica de longo e curto prazo - 1959/80. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 3, dez. 1981.
- CUNHA, Paulo Renato, BONELLI, Regis. Estrutura de salários industriais no Brasil: um estudo sobre a distribuição de salários médios em 1970. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, dez. 1978.
- DIEESE. Dez anos de política salarial. *Estudos Econômicos*, São Paulo, n. 3, 1975.
- MATA, Milton da, BACHA, Edmar. Emprego e salários na indústria de transformação, 1949/1969. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2, ago. 1973.
- MAZIER, Jacques, BASLE, Maurice, VIDAL, Jean-François. Quand les crises durent... *Economica*, Paris, 1984.
- MODIANO, Eduardo. A dinâmica dos salários e preços na economia brasileira: 1966/81. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, abr. 1983.
- MUSALEM, Alberto Roque. Salário real, produtividade, progresso tecnológico, emprego e preço relativo dos manufaturados no Brasil. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, abr. 1982.
- OCIO, Domingo Zurrón. Salários e política salarial. *Revista de Economia Política*, v. 6, n. 2, abr./jun. 1986.
- . Distribuição de renda do trabalho e política salarial. *Relatório de Pesquisa*, n. 39, EAESP-FGV, São Paulo, 1987.
- SABOIA, João. Uma violência contra os assalariados. *Folha de São Paulo*, Caderno de Economia, 17/07/83.
- . A política salarial recente e os impactos econômicos e sociais do Decreto-Lei nº 2.065. *Boletim do IERJ*, n. 28, jan./jun. 1984.
- SILVA, José Claudio Ferreira da. Os salários na indústria brasileira: um estudo de diferenciação. *Pesquisa e Planejamento Econômico*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 3, dez. 1983.

SMITH, Russel. Política salarial, mercados de trabalho e salários industriais no Brasil, 1960-1976: uma análise por propriedade e tamanho da empresa. *Revista de Economia Política*, São Paulo, v. 8, n. 1, jan./mar. 1988.

TAVARES, Maria da Conceição, SOUZA, Paulo Renato de. Emprego e salários na indústria — o caso brasileiro. *Revista de Economia Política*, São Paulo, v. 1, n. 1, jan./mar. 1981.

(Originais recebidos em junho de 1990. Revisos em dezembro de 1990.)