

Política salarial, mercados de trabalho e salários industriais no Brasil, 1960-1976: Uma análise por propriedade e tamanho da empresa¹

Wage policy, labor markets and industrial wages in Brazil, 1960-1976: An analysis by ownership and company size

RUSSELL E. SMITH*

RESUMO: Este artigo analisa os papéis relativos da política salarial e das condições econômicas na determinação dos salários dos trabalhadores da produção entre 1960 e 1976 em cinco indústrias manufatureiras em São Paulo, Brasil. A análise de três subperíodos considera a direção da influência da política salarial sobre os salários reais, as mudanças observadas nos salários reais e o “desvio salarial” em relação a um índice salarial previsto com base na política salarial. Os resultados indicam que o impacto das políticas salariais repressivas durante os períodos de “apertamento salarial” de 1965-67 e 1973 variou de acordo com o tamanho da empresa e propriedade e com as condições econômicas gerais.

PALAVRAS-CHAVE: Salários; estrutura de salários; diferencial de salário; distribuição de renda

ABSTRACT: This paper analyzes the relative roles of wage policy and economic conditions in wage determination for production workers between 1960 and 1976 in five manufacturing industries in São Paulo, Brazil. Analysis of three sub-periods considers the direction of the influence of wage policy on real wages, the observed changes in real wages, and “wage drift” relative to a predicted wage index based on wage policy. Results indicate that the impact of the repressive wage policies during the 1965-67 and 1973 “wage-squeeze” periods varied by size of the firm and ownership and with general economic conditions.

KEYWORDS: Wages; wage structure; wage differential; income distribution.

JEL Classification: J31; J38.

¹ O autor agradece a Walter Barelli e César Concone, do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos, pelo uso de seus dados sobre salário, bem como a Dirceu Huerta, Roberto Macedo, John Humphrey, Werner Baer, Larry Kahn, Mel Rothbaum e o Grupo de Estudos sobre Trabalho do PIMES, Departamento de Economia da Universidade Federal de Pernambuco, pelos valiosos comentários durante as várias etapas do desenvolvimento do estudo. Michael J. Unga e Joaquim Guillhoto deram inestimável assistência na área de reorganização e transposição do conjunto de dados. Traduzido por Jalmar Nordin Carlson.

* Washburn University, Topeka, Kansas, Estados Unidos.

Uma questão central no estudo de salários e rendas no Brasil tem sido a dos papéis relativos das políticas governamentais trabalhistas e das forças de mercado na determinação dos rendimentos do trabalho. A discussão teve origem no debate sobre as causas do agravamento da distribuição de renda entre 1959 e 1970. Os críticos do governo argumentavam que a pior distribuição de renda poderia ser atribuída às políticas trabalhista e salarial repressivas do regime militar estabelecido em 1964. Seus defensores argumentavam que a maior desigualdade era parte inevitável e temporária de um bem-sucedido processo de desenvolvimento econômico.²

A atenção rapidamente centrou-se nos salários dos trabalhadores industriais de baixa renda. Estes trabalhadores se localizavam nos decis intermediários da distribuição de renda, que foram os mais prejudicados durante o período e estavam entre os mais atingidos pelas políticas trabalhistas repressivas dos governos militares pós-1964.³

O senso comum diz que esses decis, embora registrando modestos ganhos em rendimento real, experimentaram perdas de renda em relação aos decis superiores e inferiores na distribuição de renda. Alguns observadores, no entanto, sugeriram que o resultado é sensível ao índice de preços usado para comparar dados de 1959 com os de 1970 e que os ganhos de renda real para os decis intermediários da escala de renda se transformam em perdas quando se usa um índice diferente de preços.⁴

A política salarial, ou indexação salarial, componente do programa de estabilização econômica de 1965-1967, é crucial para a discussão da determinação dos salários. Como parte do programa anti-inflacionário, os dois instrumentos de indexação salarial, o reajuste salarial coletivo generalizado e os salários-mínimos regionais, foram usados para dar compensação não plena à inflação. Os reajustes salariais coletivos foram estabelecidos pela política salarial e eram formalmente parte do contrato coletivo anual de trabalho para cada categoria ou grupo profissional de trabalhadores. O contrato poderia ser negociado entre sindicatos de tra-

² Revisões extensas do debate sobre distribuição de renda e determinação de salários podem ser encontradas em Bacha e Taylor (1978) e em Morley (1982). Bacha e Taylor argumentam que o agravamento da distribuição de renda pode ser melhor explicado por uma combinação de repressão e do papel central dos salários dos executivos em empresas estatais na definição dos níveis salariais dos executivos na economia como um todo. Morley oferece uma explicação pelas forças de mercado para altos rendimentos baseada na escassez de capital humano gerencial.

³ O foco no papel da repressão sobre as organizações sindicais e os salários foi dado inicialmente por Hoffmann e Duarte (1972), Fishlow (1972) e Wells (1974).

⁴ Os resultados básicos são apresentados em Morley (1982), p. 59, Tabela 3.2. Wells e Drobny (1982), p. 908, deflacionaram os números da distribuição de renda com o índice de preços do DIEESE e encontraram perdas em vez de ganhos na renda real per capita do segundo até o oitavo decil. Para o quinto até o sétimo decil, a perda média foi de 11% comparada com os 7,7% de ganho apresentados originalmente.

balhadores e empregadores ou eram definidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho nos casos em que as negociações entravam em impasse.⁵

Os planejadores econômicos assumiram a definição do percentual do ajuste coletivo de salários e estabeleceram que o ajuste fosse calculado através de uma fórmula complicada que incluía significativos elementos arbitrários sob seu controle. Dada a menor demanda por mão-de-obra na ocasião, o efeito da compensação não plena da inflação foi o de reduzir os níveis de salário real e resultou na política conhecida como arrocho salarial.

O início da década de 1970 apresentou um segundo caso de política salarial de arrocho. Do final de 1972 até o início de 1974, o governo manipulou os índices da inflação e depois usou os índices publicados para calcular coeficientes menores de reajuste coletivo dos salários. A taxa de inflação publicada para 1973 foi de cerca de 14% quando a inflação real estava em torno de 25% ao ano (Humphrey, 1982, pp. 73-75). Com as taxas oficiais de inflação embutidas nos reajustes coletivos de salários, os trabalhadores receberam compensação não plena pela inflação. Enquanto a orientação da política salarial era a de baixar os salários reais, em face do mercado de trabalho com menor oferta naquele ano, é possível que os salários reais não tenham caído tanto como prenunciava a política salarial.⁶

Uma importante diferença entre as interpretações “política” ou da repressão, e a das forças de mercado na determinação dos salários é a sua visão de como os salários reais evoluíram ao longo do período. A interpretação pela política se baseia na queda dos salários reais no período do arrocho salarial da metade da década de 1960 e na continuidade de baixos níveis de salários reais. Por exemplo, Bacha (1978), usando dados de pesquisas salariais em grandes empresas manufatureiras, refere que os salários reais da massa de operários não qualificados caíram entre

⁵ O sistema brasileiro de relações industriais é um sistema corporativo composto por organizações sindicais de trabalhadores e empregadores, patrocinadas pelo Estado. Os sindicatos de trabalhadores apresentam categorias profissionais, que correspondem a conceitos ou de ofícios ou de indústrias, enquanto os sindicatos patronais representam “categorias econômicas”. As categorias econômicas e profissionais podem não corresponder exatamente e um padrão pode empregar trabalhadores de várias categorias profissionais além da principal. Os sindicatos de trabalhadores em geral representam todos da categoria profissional mesmo que o trabalhador não tenha se filiado formalmente à organização. O quadro básico do sistema brasileiro de relações industriais está definido na Consolidação das Leis do Trabalho. Para discussões gerais do sistema corporativo brasileiro de Relações industriais, ver Erickson (1977) e Humphrey (1982). Para uma análise do papel dos Tribunais Regionais do Trabalho na definição dos contratos coletivos de trabalho, ver Sitrângulo (1979).

⁶ Os dados são de Humphrey (1982) pp. 73-75. A discussão da manipulação dos índices de preços pode ser encontrada em Bacha (1979), DIEESE (1978) e Humphrey (1982). A cobertura detalhada pela imprensa inclui “O documento de Simonsen, agora na íntegra”, *Gazeta Mercantil*, 10.8.1977; “Economista responde a Delfim sobre inflação de 73”, *Folha de S. Paulo*, 23.7.1978; DIEESE, “Texto do depoimento do DIEESE à Comissão Parlamentar de Inquérito destinada a investigar o valor do reajustamento salarial dos trabalhadores e a estrutura sindical brasileira”, *Divulgação* 3/78, 1978 (mimeo); e “Os assalariados teriam perdido 46,5 por cento nos reajustes de 72 a 74”, *Gazeta Mercantil*, 28.6.1983.

1964 e 1972. Os salários reais dos operários qualificados cresceram e os dos executivos cresceram substancialmente.

Em trabalho mais recente, examinando especificamente os salários de operários industriais e trabalhadores agrícolas não qualificados do final da década de 1940 até a metade da de 1970, Bacha (1979) apresenta dados que mostram que os salários industriais reais decaíram na metade da década de 1960 do seu máximo no final dos anos 1950 e permaneceram baixos daí em diante. Sua explicação por não terem os salários dos operários industriais não qualificados correspondido ao crescimento econômico se baseia na crença de que o Brasil ainda tem uma economia dual, modelo Lewis, em que os salários urbanos são estabelecidos no mercado nos termos da alternativa de renda que se pode ter na agricultura de subsistência. Dadas a repressão do trabalho e as políticas salariais adversas, os salários urbanos permaneceriam próximos à sua alternativa rural de subsistência.

Os defensores das interpretações pelas forças de mercado como determinantes dos salários, tendem a ver os salários reais em ascensão para todos os trabalhadores. Morley (1982), por exemplo, dá menos atenção ao arrocho salarial da metade dos anos 1960 e volta-se, em vez disto, para taxas diferenciais de aumento do salário real por ocupação para sua explicação da pior distribuição de renda. Ele afirma que diferenciais crescentes de salários e rendimentos por nível de qualificação são resultados inevitáveis do crescimento numa economia com excedente de mão-de-obra. Além disto, ele argumenta que em 1973 o Brasil tinha crescido ao ponto em que o excedente de mão-de-obra do modelo Lewis estava começando a se esgotar. A sua evidência são dados mostrando a redução dos diferenciais entre salários rurais e urbanos para mão-de-obra não qualificada e redução dos diferenciais por qualificação entre operários da produção industrial. A interpretação de Morley da redução dos diferenciais urbanos por qualificação pode ser exageradamente otimista porque sua melhor evidência é uma comparação entre salários de abril de 1971 e de abril de 1974 (Morley, 1982, p. 188). A última data coincidiria com a falta de mão-de-obra não qualificada em São Paulo no final do período de expansão de 1968 a 1974.

Um trabalho bem recente de Ócio (1986) sobre diferenciais de rendimentos por ocupação, usando um novo conjunto de dados, explora a evolução dos rendimentos de oito níveis de executivos e trabalhadores da produção do segundo semestre de 1961 até 1984 na Grande São Paulo. Os dados são semestrais ou anuais e provêm dos registros de uma empresa de consultoria em relações industriais. Ócio descobriu que os executivos perderam em termos reais no início e na metade da década de 1960 e ganharam depois disto. Os salários dos operários da produção permaneceram relativamente estáveis, ou caíram apenas moderadamente, antes de começarem a crescer novamente em 1968 até um novo pico de valores reais em 1980. Entre os trabalhadores da produção, somente os trabalhadores não qualificados experimentaram uma queda substancial do salário real no início dos anos 1960, com uma perda de 12% entre o segundo semestre de 1961 e o segundo semestre de 1966. Dada a fonte dos dados, pode-se presumir que estes resultados são dominados pela experiência salarial em empresas maiores.

A análise dos salários neste estudo será baseada nos salários dos operários da produção em São Paulo para os meses de março de 1961, 1966, 1971 e 1976 e levará em conta diferenças por tamanho da empresa, indústria e pela propriedade, brasileira ou estrangeira, no caso das maiores empresas. A seção 2 identificará os períodos chave na economia e na política salarial e analisará a provável direção dos salários reais implícita nos índices salariais previstos. Os índices previstos são construídos a partir dos reajustes percentuais coletivos do período 1960-1976 para os metalúrgicos e os operários da indústria têxtil na cidade de São Paulo, categorias com reajustes anuais em novembro. A seção 3 discutirá a fonte de dados dos registros da contribuição sindical, paga uma vez por ano por todos os trabalhadores nas categorias profissionais do setor formal, bem como o emprego privado, o procedimento de amostragem e a divisão da série de dados em amplos setores, “competitivo” e “grandes empresas”. A seção 4 examinará alterações nos salários reais, mudanças nos diferenciais por tamanho de empresa na indústria e a “defasagem” de salários pagos em relação com os índices previstos conforme os cálculos da seção 2. A análise será específica para cada um dos três períodos de cinco anos definidos pelos intervalos de dados. Os resultados serão resumidos e colocados no quadro da literatura existente, na seção 5.

DESEMPENHO ECONÔMICO E POLÍTICAS TRABALHISTAS E SALARIAL: 1960-1976

Os quatro conjuntos pontuais de dados estão localizados e são representativos de quatro períodos econômicos gerais. Março de 1961 está no final dos anos da expansão econômica baseada na industrialização por substituição de importações. Março de 1966 está no meio da recessão de 1964-1967 e do programa do primeiro governo militar de estabilização econômica e reorganização política. Março de 1971 está no meio do “milagre” de 1968-1974, período de acelerado crescimento econômico e dura repressão política. Março de 1976 está no período de 1975-1978, de crescimento econômico ainda sensível, mas já se debilitando e de repressão política atenuada. Para o objetivo do estudo das relações de trabalho e dos salários, o período em exame termina com o movimento grevista de 1978 em São Paulo e as alterações da política salarial em 1979.

A taxa de inflação variou ao longo do período. No início da década de 1960, sob o governo populista para o qual os trabalhadores organizados constituíam importante clientela política, taxas anuais de inflação de mais de 40% eram compensadas por reajustes equivalentes do salário-mínimo e dos acordos salariais coletivos. A confusão relacionada com a entrada da economia em estagnação depois de 1962 levou a uma taxa de inflação de cerca de 100% ao ano à época do golpe militar de abril de 1964. Em 1967, a inflação se reduziu a 25% ao ano, resultado de um programa definido de estabilização, programa que também quase produziu uma parada do crescimento. Durante a expansão econômica de 1968 a 1974, a inflação continuou a cair abaixo de 20% no início dos anos 70, antes de subir

novamente em 1973 e 1974, e estabilizar-se em torno de 40% ao ano entre 1975 e 1978.

A política trabalhista inicial do primeiro governo militar deu ênfase ao controle dos sindicatos. Em 1964, o Ministério do Trabalho interveio em muitos sindicatos, com interventores temporários, com o controle sustentando-se na ameaça de ulteriores intervenções. A Lei n. 4.330, de 1º de junho de 1964, tornou tão complicado o procedimento para declarar uma greve legalmente que greves prolongadas foram efetivamente eliminadas como instrumento de pressão trabalhista. Após vários anos de oposição pública ao governo militar, a suspensão das liberdades políticas com o AI-5 em dezembro de 1968 e o uso da força física pelo Estado terminaram com a liberdade restante de ação pública pelos sindicatos de trabalhadores. Embora a repressão política tenha se reduzido depois de 1974, a atividade pública concatenada dos trabalhadores em ampla escala não foi retomada até os movimentos grevistas de 1978 e 1979.⁷

A política nacional de salários foi estabelecida por etapas entre 1964 e 1966. Em junho de 1964, o Conselho Nacional de Política Salarial (CNPS), órgão interministerial, recebeu a tarefa de aprovar os reajustes de salários das categorias profissionais no setor estatal, como parte do programa de controle dos gastos públicos. A fórmula de política salarial foi elaborada para calcular o percentual de reajuste coletivo para trabalhadores nas empresas sob jurisdição do CNPS. Se um reajuste proposto se coadunava com a fórmula, seria aprovado ou rejeitado pelo Conselho, considerando-se a disponibilidade de recursos para cobrir o reajuste. O método foi estendido à definição do salário-mínimo com o aumento de março de 1965, aos reajustes coletivos decididos pelos Tribunais Regionais do Trabalho com a Lei n. 4.725, de 13 de julho de 1965, e aos acordos negociados com o Decreto n. 57.627, de 15 de janeiro de 1966, embora as partes tivessem a liberdade de escolha do índice de preços a ser usado. Com o Decreto-lei n. 17, de 22 de agosto de 1966, o método da fórmula foi firmemente estabelecido no setor privado e todos os reajustes percentuais deviam ser calculados com dados fornecidos pelo governo. De fato, o CNPS pode ter fornecido, a pedido, o percentual desejado de ajuste.⁸

O objetivo declarado do método era que a categoria profissional tivesse nos 12 meses seguintes a mesma média de salário mensal real que tivera nos 24 meses precedentes. O reajuste percentual necessário para restabelecer o salário médio real foi calculado e a ele foi adicionada a metade da taxa de inflação prevista para os 12 meses seguintes, compensando-se, assim, antecipadamente por perdas futuras devidas à inflação. O uso da previsão de inflação permitia menores reajustes percentuais quando a inflação estava em declínio de modo a não transferir antigas pressões inflacionárias para o futuro ao elevar os salários reais. A inclusão de um

⁷ Para a história sindical e da política trabalhista no período, ver Erickson (1977), Humphrey (1982) e Mericle (1978).

⁸ Para discussões detalhadas da evolução da política salarial depois de 1964, ver Carvalho (1973), DIEESE (1978), Macedo (1977), Santos (1973) e Smith (1985).

fator de aumento de produtividade, na lógica da fórmula, permitia uma pequena elevação dos salários reais.

A fórmula era intensiva em dados e exigia valores de índices de preços para cada um dos doze meses precedentes, uma estimativa da inflação futura e uma estimativa do aumento da produtividade nacional.⁹ O método era muito sensível aos dados usados, especialmente à estimativa da inflação futura. Se a inflação fosse maior que a prevista, então o salário real ao longo do período cairia. Assim, a estimativa da inflação futura tornou-se um poderoso instrumento de política (Fishlow, 1974) com o qual as autoridades econômicas podiam influenciar os reajustes nominais de salários e presumivelmente os salários reais.

A adoção da política salarial e do arrocho salarial entre 1964 e 1966 pode ser vista na Tabela 1. O reajuste de novembro de 1964, antes que a política salarial fosse estendida ao setor privado, tendia a dar plena compensação pela inflação. O reajuste de novembro de 1965 foi o primeiro do período do arrocho. A Lei n. 4.725 tinha eliminado o fator inflação prevista, definindo a inflação futura como zero, quando na realidade a inflação era de cerca de 50% ao ano. O reajuste de 45% foi uma solução de compromisso. Estabelecido pelo Tribunal Regional do Trabalho e confirmado pelo Tribunal Superior do Trabalho, era maior que os 34% sugeridos pela fórmula. O reajuste de novembro de 1966 foi o primeiro a refletir com força plena a política salarial definida pelo Decreto-lei n. 17. Embora o fator inflação prevista houvesse sido reintroduzido na fórmula, a inflação futura ainda era subestimada. O reajuste de 30% era muito menos que a inflação dos doze meses anteriores e menos que a média das taxas de inflação dos anos anteriores e futuros.

A Lei n. 5.451, de 12 de junho de 1968, acrescentou um fator à fórmula para compensar qualquer erro de estimativa (inclusive a subestimativa) da inflação prevista no ano anterior. No entanto, não houve reajuste para subestimativas que já haviam ocorrido. Depois de 1967 os reajustes tendiam a compensar a inflação, pois as taxas desta sendo mais baixas, as previsões de inflação tendiam a ser mais corretas. A exceção foi 1975 quando a falsificação dos índices de preços fundamentais resultou em coeficientes de reajuste coletivo que não davam compensação plena pela inflação.

A política salarial foi revista novamente pela Lei n. 6.147, de 29 de novembro de 1974. Além de alterações na fórmula, os coeficientes de reajuste deviam ser calculados e publicados diretamente pelo CNPS, sem a publicação dos dados individuais usados no cálculo. Como os mesmos percentuais foram publicados para uma série de vários meses, surgiu a suspeita de que os reajustes percentuais eram simples questão de decisão. Confirmava a suspeita o fato de que em maio de 1976 tanto o percentual de reajuste quanto os dados componentes foram publicados por engano, quando se descobriu que a aplicação estrita da fórmula

⁹ Amostras dos registros indicando como aplicar a fórmula no cálculo de um reajuste percentual são encontradas em Santos (1973). Os valores mensais dos índices de preços usados para calcular os salários mensais reais são relacionados em DIEESE (1978).

TABELA 1

REAJUSTES PERCENTUAIS COLETIVOS DE SALÁRIOS E ÍNDICES SALARIAIS PREVISTOS PARA OS METALÚRGICOS E OPERÁRIOS DA INDÚSTRIA TÊXTIL NA CIDADE DE SÃO PAULO, 1960-1976

	Percentual 12 meses taxa de inflação		Percentual reajustes coletivos de salários ^(a)		Índice salarial nominal previsto ^(d)		Índice salarial real previsto ^(d, e)	
	Índice DIEESE ^(b)	Índice FIPE ^(c)	Metalúrgicos	Têxteis	Metalúrgicos	Têxteis	Metalúrgicos	Têxteis
Nov. 1960*	—	—	40	38	100,0*		100,0	
Nov. 1961	42,5	42,7	45	45	145,0		101,8	
Nov. 1962	59,4	56,2	60	60	232,0		102,1	
Nov. 1963	87,1	80,5	80	80	417,6		98,3	
Nov. 1964	72,7	87,7	83	83	764,2		104,2	
Nov. 1965*	56,2	44,2	45	45	1.108,1*		96,7	
Nov. 1966	54,3	47,4	30	30	1.440,5		81,4	
Nov. 1967	25,7	26,6	25	25	1.800,7		81,0	
Nov. 1968	26,0	24,3	27,5	25	2.295,8	2.250,8	82,0	80,4
Nov. 1969	22,9	22,4	26	26	2.892,8	2.836,0	84,0	82,4
Nov. 1970*	16,1	17,6	24	25	3.587,0*	3.545,1*	89,8	88,7
Nov. 1971	25,3	21,3	22,5	23	4.394,1	4.360,4	87,8	87,1
Nov. 1972	22,8	18,2	21	20,5	5.316,9	5.254,3	86,5	85,5
Nov. 1973	29,9	13,7	18	18,5	6.273,9	6.226,4	78,6	78,0
Nov. 1974	29,8	30,6	33	34	8.344,3	8.343,3	80,5	80,5
Nov. 1975*	30,5	30,6	37	38	11.431,7*	11.513,8*	84,5	85,1
Nov. 1976	42,9	36,5	43	43	16.347,0	16.464,7	84,6	85,2

^a Fonte: DIEESE. *Dez Anos de Política Salarial*, 2.ª ed., 1976. Complementada por registros do DIEESE.

^b Índice do custo de vida do DIEESE.

^c Índice do custo de vida da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE), da Universidade de São Paulo.

^d Nov. 1960 = 100.

^e Índice de salário real previsto = (Índice do salário nominal previsto × 100)/Índice do custo de vida do (DIEESE).

* Os valores do índice do salário nominal previsto para estes anos são usados na análise dos dados da Tabela 4.

aos dados não produziria o coeficiente publicado.¹⁰ Este período discricionário de política salarial chegou ao fim com a Lei n. 6.708, de 30 de outubro de 1979, que estabelecia um sistema de indexação semestral dos salários de acordo com um índice de preços publicado regularmente, em que um aumento por produtividade era negociado.¹¹

A experiência do reajuste coletivo de 1960 a 1976 é resumida pelos índices de salários nominais e reais previstos, apresentados na quinta, sexta, sétima e oitava colunas da Tabela 1. Os índices previstos de salários mostram como os salários teriam evoluído se apenas a política salarial os definisse. Os índices de salário nominal são construídos somando ao valor do índice do ano anterior a percentagem do reajuste coletivo. Os índices previstos de salário real são calculados deflacionando um índice de salário nominal com um índice de preços. Os índices de salário real apontam para uma acentuada queda nos valores reais no período do arrocho de 1965 a 1967, seguida depois por uma flutuação, incluindo o declínio de 9% entre 1972 e 1973. Não houve tendência definida de recuperação dos níveis salariais do início da década de 1960 e as tendências em valores reais são geralmente horizontais por este método.¹²

Num ambiente inflacionário, um índice de salários nominais previstos é útil como índice alternativo de preços na análise da tendência dos salários nominais. Se os salários nominais sobem acima da tendência prevista pelo índice, então há deriva positiva além do padrão definido pelo índice. Deriva salarial negativa ocorre quando os salários nominais não se elevam tanto quanto o previsto. Com grandes alterações em valores nominais, esse é um modo útil de reduzir os problemas na construção e interpretação de índices de preços, que são problemáticas mesmo nas melhores circunstâncias.¹³

Não há motivo para que tendências observadas de salários devam corresponder exatamente a um índice salarial previsto, especialmente ao longo de um período de cinco anos, porque existe o processo normal de contratação no mercado de trabalho, em que trabalhadores são admitidos, dispensados ou promovidos, ou saem para outros empregos. Assim, quase por definição, a construção de um índice de salários previstos estabelece a probabilidade de alguma deriva acima ou abaixo do índice. A questão é saber se a deriva é positiva ou negativa e se o padrão

¹⁰ Decreto-lei n. 77.562, de 7.5.1976, conforme referência em Cipollari e Garcia (1978), pp. 20-21.

¹¹ Para uma análise da indexação salarial depois de 1979, ver Macedo (1983).

¹² O restabelecimento do pico do salário real no mês do reajuste não significa que o salário anual do trabalhador tenha sido plenamente recuperado. Como a inflação estava subindo depois de 1972 e em níveis elevados em 1975 e 1976, a média do salário real previsto, incluindo os meses entre os reajustes coletivos, cairia mais rapidamente. Qualquer melhora no pico do salário real no momento do reajuste era neutralizada pela deterioração dos salários reais entre os reajustes.

¹³ Este raciocínio é semelhante ao apresentado por Macedo e Garcia (1980, pp. 1017-1018), para o uso do salário-mínimo nominal como um deflator alternativo das séries de salários nominais.

é consistente e pronunciado.¹⁴ Na análise que se segue, os índices de salários reais previstos indicam salários reais em queda, resultado do arrocho nos reajustes coletivos de 1965, 1966 e 1973, cada um dos quais ocorre em um dos quinquênios. Como o índice de preços utilizado é um forte deflator, é possível ter tanto uma deriva positiva a longo prazo e queda de salários reais. O potencial de deriva salarial no Brasil cresceu no início de 1967 como resultante de modificações no sistema de garantia de emprego e de indenização por demissão. O novo sistema, o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS), eliminou os incentivos financeiros para que os empregados permanecessem em seus empregos e para que os empregadores conservassem seus empregados. Enquanto o sistema anterior de estabilidade no emprego tendia a desencorajar a rotatividade, ao propiciar a possibilidade de emprego permanente após dez anos de serviço, e previa uma indenização por demissão, crescente com o número de anos de trabalho, o novo sistema instituía uma regra de indenização em que os direitos acumulados do trabalhador o acompanhavam se mudasse de emprego. Para o empregador, o custo atual de uma demissão foi sensivelmente reduzido.¹⁵

O resultado foram taxas maiores de rotatividade, em 1967 e depois, que podem ser atribuídas tanto aos trabalhadores quanto aos empregadores. Em certa medida, as taxas mais elevadas de rotatividade eram produto do processo de inflação e indexação. Por exemplo, Vianna (1978, p. 280) assinala que depois de 1967 os empregadores dispensariam seus trabalhadores imediatamente antes de um reajuste coletivo de salários para evitar o pagamento de salários acima do mercado impostos pela política salarial. De modo similar, Mericle (1974, pp. 283-285) nota que os empregadores tirariam vantagem do percentual menor de ajuste do salário-mínimo, dispensando trabalhadores não qualificados para evitar o pagamento de salários mais elevados resultantes do reajuste coletivo e substituindo-os por trabalhadores do mesmo nível de qualificação, pagando-lhes o salário mínimo. Humphrey (1982, pp. 87-104) discute a prática patronal em grandes empresas da indústria de automóveis, de dispensar trabalhadores no topo da escala profissional e substituí-los por trabalhadores nos degraus mais baixos da escala ou mesmo no início da profissão. A rotatividade iniciada por trabalhadores que se deslocavam

¹⁴ Um conceito associado ao de “deriva salarial” é o de “flexibilidade dos salários em relação com a política”. Flexibilidade pela política refere-se a como os salários nominais respondem à indexação ou ao instrumento de política salarial no momento em que o coeficiente de reajuste é aplicado aos salários nominais. A deriva salarial refere-se a alterações no nível dos salários nominais entre reajustes anuais, que normalmente, embora não exclusivamente, seriam atribuíveis a fatores econômicos. A análise da flexibilidade normalmente requer dados coletados com maior frequência que a dos reajustes formais, para que se tenham observações “antes” e “depois” dos salários. Por exemplo, Drobny e Wells (1982) e Smith (1986) usam dados salariais mensais em seus estudos da flexibilidade dos salários em relação ao salário-mínimo e à política salarial, respectivamente. No presente estudo, a situação é inversa porque há cinco ciclos de reajuste salarial entre cada conjunto de dados, o que torna a deriva salarial a longo prazo o tema adequado para a análise.

¹⁵ Para uma análise detalhada do FGTS e de seu impacto sobre o mercado de trabalho, incluindo análise estatística das taxas de rotatividade, ver Macedo e Chahad (1982).

para melhores empregos sob condições favoráveis do mercado, pode ser associada com deriva salarial positiva enquanto a deriva negativa pode ser associada com as políticas de rotatividade dos empregadores, de dispensar trabalhadores a fim de substituí-los por outros com menores salários.

DEFINIÇÃO DE SETORES E DESCRIÇÃO DOS DADOS

A análise empírica que se segue é organizada em torno de duas amplas designações setoriais, definidas por tamanho de empresa. São o setor “competitivo”, representando as típicas empresas pequenas e médias em cada indústria, e o setor “grande empresa”, representando empresas que são realmente grandes, e supostamente grandes em relação ao seu mercado, com o implícito poder de mercado. O setor competitivo compreende dois subsetores de empresas pequenas e médias enquanto o setor grandes empresas se divide em empresas nacionais e estrangeiras.

As empresas no setor competitivo são tomadas como representativas da manufatura brasileira como um todo, tanto em termos de número de empresas como de parcela do emprego, e são tidas como receptoras de preços tanto no mercado de produtos como no de trabalho. A amostra de trabalhadores foi construída através de um processo de amostragem em duas séries em que uma amostra aleatória de 10% dos trabalhadores foi tirada de uma amostra aleatória de 10% das empresas que haviam recolhido a contribuição sindical. Os salários destes trabalhadores serão interpretados como salários de mercado, pois as firmas são muito pequenas para influenciar o nível salarial no mercado.

As firmas no setor de grandes empresas foram escolhidas por seu tamanho e visibilidade em todos os quatro anos e são tomadas como representando a si mesmas e a outras empresas similares. Há cinco empresas para cada uma das cinco indústrias, que são divididas em proporções variáveis entre empresas brasileiras e estrangeiras. Estas empresas são consideradas como tendo as vantagens do tamanho, incluindo economias de escala e poder de mercado nos mercados de bens, e no caso das firmas estrangeiras, as vantagens de estar associadas com corporações multinacionais, incluindo o acesso ao financiamento externo, tecnologia e marcas comerciais.

Supõe-se que as firmas do setor grandes empresas exerçam alguma influência sobre a taxa de salários. Em primeiro lugar, devido à maior produtividade e ao poder de mercado, podem pagar salários mais elevados, o que por sua vez lhes permite atrair melhores trabalhadores e exercer maior controle sobre o processo de produção. Por exemplo, Humphrey (1982, pp. 72-80) discute como as grandes empresas montadoras de automóveis pagam salários acima do mercado a fim de garantir qualidade do trabalho, fluxo de produção e assim por diante. Em segundo lugar, como potenciais monopsonicas ou oligopsonicas no mercado de trabalho, podem decidir, num certo momento, não mais elevar os salários para influenciar o mercado contrariamente aos seus interesses e aos de seus concorrentes mais próximos. Conforme Morley *et alii.* (1979), estas grandes empresas dominariam seus

mercados de trabalho através de levantamentos de mercado e relutariam em elevar os salários com receio de elevar o nível de salários do mercado como um todo. Humphrey refere que em 1972-1973, quando o salário no mercado se elevou, as grandes empresas não aumentaram seus salários, pois o diferencial remanescente era suficiente para manter o controle.

As razões entre os salários dos setores de grandes empresas e de empresas competitivas, referidas na Tabela 3, são indicadores do ágio pago pelo setor de grandes empresas para garantir a qualidade e a disciplina da força de trabalho. Alterações das razões podem ser atribuídas a mudanças nos salários ora do setor competitivo, ora do setor de grandes empresas. Uma alteração nos salários reais do setor de grandes empresas pode refletir uma alteração no poder de mercado e na capacidade de pagamento ou uma modificação no modo de administração dos salários nas grandes empresas, incluindo a maneira das empresas administrarem sua política de rotatividade e responderem à política salarial do governo.

A análise setorial torna-se possível com um conjunto especial de dados construído a partir dos registros de recolhimento da contribuição sindical dos metalúrgicos e dos têxteis da cidade de São Paulo. A contribuição é igual ao salário de um dia de trabalho, e é descontada na folha salarial de março, tenha ou não o trabalhador se filiado ao sindicato. A taxa do salário mensal pode ser estimada multiplicando-se a contribuição por 30. (Um mês tem 30 dias pagos porque o domingo é contado como dia de repouso pago.) O formulário de recolhimento geralmente inclui várias informações sobre o trabalhador, como nome, valor da contribuição e função na empresa.¹⁶ Como os dados provêm de registros operacionais de um programa não destinado a fins de pesquisa, a qualidade dos resultados da pesquisa depende da finalidade e da eficácia do programa. A clara vantagem desta fonte de dados é que permite análise separada de dados de taxa salarial individuais de trabalhadores em empresas menores, que habitualmente estão mal representados e submersos nos conjuntos de dados dominados pelas empresas maiores.¹⁷

¹⁶ O valor da contribuição, um dia de salário, é calculado dividindo-se o pagamento mensal por 30. Se nem todos os dias foram trabalhados, o pagamento mensal é dividido pelo número de dias trabalhados mais uma parte para os domingos. O recolhimento é usado para sustentar o sindicato, a federação e a confederação que representam a categoria profissional do trabalhador. A empresa recolhe a contribuição, deposita o dinheiro no banco em nome do sindicato e passa os formulários de recolhimento ao sindicato, que controla o correto recolhimento da contribuição. A informação sobre função era opcional nos anos cobertos por este estudo.

¹⁷ Práticas que podem afetar a relação entre a população de trabalhadores e os que aparecem nos registros de recolhimento da contribuição sindical, incluem alterações nas práticas de recolhimento e informação pelos empregadores, de controle pelos sindicatos, de filiação dos trabalhadores, e de locação do trabalho nos setores formal e informal, inclusive se um trabalhador empregado no setor formal foi ou não registrado plenamente e recolheu a contribuição. Durante o período repressivo, as empresas podem ter se mostrado menos inclinadas a recolher e depositar a contribuição e os sindicatos menos propensos a fiscalizar, com consequências desconhecidas para a composição da amostra. No curso do tempo, os trabalhadores podem ter se tornado mais interessados em ter uma relação de emprego formal, registrada. Além do processo corrente de modernização, os custos de registro para o empregador diminuíram com a queda dos salários reais na década de 1960 enquanto os benefícios do trabalhador cres-

O conjunto de dados foi originalmente desenvolvido pelo DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – para um estudo ainda não publicado, embora de grande circulação, que apresenta o movimento dos salários reais e as mudanças na distribuição dos salários reais no período 1961-1976 para quatro categorias profissionais na cidade ou no Estado de São Paulo.¹⁸ As observações sobre o trabalhador individual foram selecionadas através do processo de amostragem de duas séries, descrito acima. A definição do tamanho da empresa baseou-se no número de trabalhadores no formulário de informação da empresa e mais especificamente significa número de empregados na empresa na cidade. As designações são de 0 a 20, 21 a 100, 101 a 500, 501 a 1000 e 1001 e mais trabalhadores. As empresas selecionadas tinham 501 ou mais trabalhadores em cada um dos quatro anos.

Neste estudo, o setor de pequenas empresas é composto por empresas brasileiras com 0 a 20 trabalhadores, e o setor de empresas médias por empresas brasileiras com 101 a 500 trabalhadores. O setor de grandes empresas é composto pelas firmas selecionadas. As outras séries por tamanho de empresa não foram usadas no interesse da clareza e em parte porque havia observações insuficientes em pelo menos um dos quatro anos, o que foi o caso entre as pequenas empresas da indústria de equipamento de transporte. A análise por tamanho tem vantagem metodológica e analítica, pois o método controla os erros de amostragem no nível da amostra aleatória de empresas. Por exemplo, supondo-se que grandes empresas tendam a pagar salários maiores que empresas pequenas, se a amostra de empresas cobrir um número desproporcional de grandes empresas, ou uma empresa muito grande, em um ano, a estimativa de salários sofrerá um viés altista em relação aos demais anos. A análise separada por tamanho elimina o problema. Deve-se reconhecer, no entanto, que ao longo do tempo as grandes empresas estavam mais presentes tanto na economia quanto na amostra.

A variável salarial usada neste estudo é o salário mediano para trabalhadores da produção. Este grupo é composto pelos cinco grupos por “função” em que o

ceram com o advento do FGTS e do seguro nacional de Saúde baseado no emprego. É possível que as fronteiras entre categorias profissionais tenham mudado ao longo do tempo. Os temas acima serão tratados neste estudo com o pressuposto de que a massa de emprego na indústria está coberta e de que os níveis salariais são geralmente os mesmos dentro dos setores por tamanho. Esta suposição pode ser um tanto exagerada no caso das empresas menores porque não se sabe se as firmas são referidas como pequenas porque são realmente pequenas, ou porque estão escondendo informação sobre os trabalhadores. Finalmente, deve ser lembrado que os sindicatos dos trabalhadores têxteis e metalúrgicos na cidade de São Paulo são organizações antigas e militantes, que dificilmente deixariam que muitos trabalhadores destas indústrias não recolhessem a contribuição sindical.

¹⁸ DIEESE (1977). A descrição do processo de amostragem está nas páginas 1 a 10. As quatro categorias profissionais são: metalúrgicos, têxteis e pessoal hospitalar na cidade de São Paulo e jornalistas no Estado de São Paulo. Metalurgia na classificação do DIEESE inclui indústrias metalúrgica, mecânica, produtos elétricos, equipamento de transporte e oficinas de consertos. A mecânica inclui uma variedade de produtos e peças de metal, compreendido aí equipamento de geração de eletricidade. Para os metalúrgicos, há também dados de março de 1956.

DIEESE classificou os trabalhadores horistas, a saber, não qualificados, semiqua-
lificados, qualificados, supervisores e “não disponível”. Esta última classificação
incluía aprendizes, funções de trabalho referidas não classificáveis, e casos em que
a empresa não informava a função. Ao considerar-se todos os trabalhadores da
produção como um grupo, evita-se o problema do uso crescente do computador
pelas grandes empresas e a tendência relacionada de não informar a função.¹⁹ Tam-
bém se facilitam as comparações com os dados do setor têxtil, que diferem por não
informarem a função e não incluem supervisores e chefes de seção, que eram re-
presentados por outro sindicato. Outra vantagem do uso do salário mediano em
vez do salário médio é que assim se deve eliminar possíveis distorções resultantes
da inclusão de salários de supervisores, que estavam em elevação em termos reais,
ou da inclusão accidental de algum proprietário ou profissional liberal de alta renda
na amostra de trabalhadores da produção.

ANÁLISE EMPÍRICA

Em ordem de grandeza por salários reais, as três indústrias mais bem pagas
são a mecânica, a metalúrgica e a de equipamento de transportes. As de salários
mais baixos são as de produtos elétricos e de têxteis. O padrão geralmente se man-
tém através de todos os setores por tamanho. As indústrias de equipamento de
transportes e de têxteis mostraram um declínio geral dos salários reais.

Entre 1961 e 1966, os salários reais caíram em 18 dos 19 setores, conforme a
Tabela 2. As pequenas empresas registraram perdas de salário real de 30%, enquan-
to as empresas de tamanho médio mostraram perdas reais de cerca de 15% nas três
indústrias que respondiam pelo grosso do emprego. Entre as grandes empresas
brasileiras, todas as indústrias tiveram perdas de salário real próximas de 20%. As
grandes empresas estrangeiras tiveram resultados mistos, desde uma perda de 34%
na indústria metalúrgica a um ganho de 5% na indústria mecânica, com perdas de
8 a 22% nos três outros grupos. O único aumento de salário real ocorreu no setor
de grandes empresas estrangeiras na indústria mecânica e pode ser atribuído ao
desempenho de uma única empresa.

A Tabela 3 apresenta razões salariais intra-industriais que mostram o diferen-
cial entre os salários nos dois setores de grandes empresas e os salários nas empre-
sas brasileiras médias. Nas indústrias com altos salários, quatro das seis razões
aumentaram e duas se reduziram, enquanto nas indústrias de baixos salários, elé-
trica e têxtil, as razões se reduziram em três de quatro casos e permaneceram pra-
ticamente inalteradas no quarto. Os diferenciais se ampliaram nas indústrias de
altos salários, porque os salários das empresas do setor competitivo caíram mais

¹⁹ Uma discussão bastante crítica deste conjunto de dados no caso da série salarial de metalúrgicos não
qualificados pode ser encontrada em Macedo e Garcia (1981). A análise dos salários medianos para
trabalhadores da produção por tamanho de empresa é em parte resposta a estes comentários.

que os das grandes empresas. Nas indústrias de baixos salários, os diferenciais diminuíram porque os salários das grandes empresas caíram mais que os do setor competitivo.

A análise da deriva salarial na Tabela 4 registra deriva negativa em quinze e positiva em quatro dos grupos industriais. A deriva salarial negativa significa que entre 1961 e 1966 os salários reais caíram além dos 3% sugeridos pelo índice salarial previsto. Três dos quatro setores industriais que mostraram deriva positiva eram do setor de grandes empresas estrangeiras. Como todas as empresas e indústrias enfrentavam a mesma política salarial, isso indica que os trabalhadores em grandes empresas estrangeiras estavam melhor capacitados a preservar os salários reais sob condições adversas de mercado do que os trabalhadores das empresas menores e brasileiras.

As quedas de salário real foram maiores que os 8% previstos pelo índice de novembro de 1964 a novembro de 1965, o que sugere que algumas das perdas podem ter ocorrido antes. Por outro lado, se a queda total dos salários reais teria acontecido no período em torno do reajuste coletivo de novembro de 1965, a possibilidade é que a pressão do mercado para a baixa foi mais forte que a pressão da política salarial suavizada pelas decisões do ainda semi-independente TRT. O sistema de estabilidade no emprego ainda estava em vigor durante o período.

No período 1966-1971, houve diferenças substanciais nas tendências salariais entre os setores competitivo e de grandes empresas. No setor competitivo, os salários reais caíram em seis dos nove grupos industriais, enquanto no setor de grandes empresas, os salários reais elevaram-se em sete dos dez grupos. Entre as empresas de tamanho médio, os salários reais continuaram a cair em quatro das cinco indústrias, embora a diferença na indústria mecânica fosse desprezível e o ganho de 12,9% na indústria de equipamento de transporte representasse uma recuperação parcial da queda anterior. Entre as empresas menores das indústrias de produtos elétricos e têxteis, de baixos salários, os salários reais continuaram a cair com perdas de cerca de 10%, enquanto as indústrias metalúrgica e mecânica, de altos salários, registraram ganhos reais de 5 a 15%. No setor de grandes empresas brasileiras, quatro das cinco indústrias receberam aumentos de cerca de 20% a 25%, enquanto nas grandes empresas estrangeiras, os salários reais continuaram a aumentar na indústria mecânica, recuperaram-se nas indústrias metalúrgica e de produtos elétricos, e continuaram a cair nas indústrias de equipamento de transporte e têxtil.

Os diferenciais de salários entre os setores de grandes empresas e competitivo, ampliaram-se em oito entre dez casos e em todas as indústrias, exceto de equipamento de transporte, embora a razão para empresas estrangeiras permanecesse a maior das dez razões em 1971. O padrão de deriva salarial foi consistente com as tendências de salários reais. Os grupos com deriva salarial positiva também mostraram ganhos reais de salário, enquanto os com perdas reais de salário também mostraram deriva salarial negativa. O índice previsto de salários reais apontava para uma perda de 7,1% durante o período.

A mensagem clara do desempenho salarial de 1966-1971 é que os trabalhado-

Tabela 2: Salários reais⁽¹⁾ para trabalhadores da produção

Pequenas empresas brasileiras				
	1961	1966	1971	1976
Indústria				
Metalúrgica	433,33 (-)	290,47 (+)	336,00 (-)	302,00
	(20)2	(27)	(35)	(74)
Mecânica	435,29 (-)	354,61 (+)	372,00 (+)	402,67
	(54)	(68)	(127)	(128)
Produtos elétricos	370,60 (-)	269,73 (-)	244,80 (+)	279,61
	(10)	(17)	(26)	(23)
Têxteis	376,47 (-)	264,07 (-)	234,00 (+)	237,66
	(46)	(54)	(43)	(61)
Médias empresas brasileiras				
	1961	1966	1971	1976
Indústria				
Metalúrgica	435,29 (-)	321,60 (-)	264,00 (+)	375,83
	(67)	(139)	(216)	(297)
Mecânica	423,53 (-)	362,15 (-)	360,20 (+)	374,15
	(218)	(321)	(225)	(500)
Produtos elétricos	364,70 (-)	325,37 (-)	252,00 (+)	268,45
	(103)	(177)	(145)	(216)
Equipamento de transporte	523,53 (-)	264,07 (+)	298,20 (+)	348,98
	(50)	(39)	(66)	(73)
Têxteis	376,47 (-)	325,37 (-)	277,50 (-)	241,60
	(318)	(374)	(456)	(333)
Grandes empresas brasileiras				
	1961	1966	1971	1976
Indústria				
Metalúrgica	447,06 (-)	369,70 (+)	470,00 (-)	308,72
	(299)	(67)	(414)	(150)
Mecânica	517,65 (-)	414,02 (+)	501,60 (+)	520,12*
	(318)	(253)	(405)	(557)
Produtos elétricos	400,00 (-)	301,79 (+)	355,20 (-)	247,64
	(180)	(170)	(400)	(247)
Equipamento de transporte	447,06 (-)	352,72 (-)	324,00 (+)	382,54
	(142)	(200)	(70)	(98)
Têxteis	411,76 (-)	325,37 (+)	410,70 (-)	343,39
	(463)	(272)	(434)	(555)
Grandes empresas estrangeiras				
	1961	1966	1971	1976
Indústria				
Metalúrgica	529,41 (-)	322,54 (+)	556,80* (-)	476,50
	(87)	(393)	(58)	(473)
Mecânica	588,24 (+)	615,37* (+)	684,00* (-)	618,77*
	(69)	(80)	(39)	(118)
Produtos elétricos	400,00 (-)	311,22 (+)	376,80 (-)	319,45
	(209)	(333)	(271)	(1,032)
Equipamento de transporte	752,94 (-)	693,18 (-)	667,20 (-)	568,52
	(277)	(596)	(842)	(1,231)
Têxteis	458,82 (-)	431,94 (-)	412,80 (-)	406,66
	(222)	(629)	(527)	(950)

(+) Aumento do salário real no período.

(-) Queda do salário real no período.

⁽¹⁾ Salários reais usando o índice de custo de vida do DIEESE, em cruzeiros de março de 1971.

⁽²⁾ Número de trabalhadores na amostra de trabalhadores.

* Salário real maior que em março de 1961.

Tabela 3: Razões salariais⁽¹⁾ por indústria
(salários de grandes empresas divididos pelos salários medianos de
empresas brasileiras médias) Indústria metalúrgica

	1961	1966	1971	1976
Salários de grandes empresas brasileiras	1,03	1,15	1,78	0,82
Salários de empresas brasileiras médias				
Salários de grandes empresas estrangeiras	1,22	1,00	2, 11	1,27
Salários de empresas brasileiras médias				
Indústria mecânica				
	1961	1966	1971	1976
Salários de grandes empresas brasileiras	1,22	1,14	1,39	1,39
Salários de empresas brasileiras médias				
Salários de grandes empresas estrangeiras	1,39	1,70	1,90	1,65
Salários de empresas brasileiras médias				
Indústria de produtos elétricos				
	1961	1966	1971	1976
Salários de grandes empresas brasileiras	1, 10	0,93	1,41	0,92
Salários de empresas brasileiras médias				
Salários de grandes empresas estrangeiras	1, 10	0,96	1,50	1,19
Salários de empresas brasileiras médias				
Indústria de equipamento de transporte				
	1961	1966	1971	1976
Salários de grandes empresas brasileiras	0,85	1,34	1,09	1,10
Salários de empresas brasileiras médias				
Salários de grandes empresas estrangeiras	1,44	2,63	2,24	1,63
Salários de empresas brasileiras médias				
Indústria têxtil				
	1961	1966	1971	1976
Salários de grandes empresas brasileiras	1,09	1,00	1,48	1,42
Salários de empresas brasileiras médias				
Salários de grandes empresas estrangeiras	1,22	1,33	1,49	1,68
Salários de empresas brasileiras médias				

⁽¹⁾ Razões salariais baseadas nos dados originais da mediana dos salários nominais.

Tabela 4: Deriva salarial: razões dos índices de salários nominais divididos pelos índices previstos de salários nominais por tamanho de empresas, propriedade e ramo industrial

	índices previstos de salário real ⁽¹⁾				
	1961		1966	1971	1976
Sindicato dos Metalúrgicos	100,0		96,7	89,8	84,5
Sindicato dos Têxteis	100,0		96,7	88,7	85, 1
Pequenas empresas brasileiras					
Indústria	1961		1966	1971	1976
Metalúrgica	1,0	(-)	0,86 (+)	0,96 (+)	0,97
Mecânica	1,0	(-)	0,92 (+)	0,93 (+)	1,13
Produtos elétricos	1,0	(-)	0,84 (-)	0,72 (+)	0,93
Indústria têxtil	1,0	(-)	0,79 (-)	0,69 (+)	0,77
Empresas brasileiras médias					
Indústria	1961		1966	1971	1976
Metalúrgica	1,0	(-)	0,83 (-)	0,66 (+)	1,06
Mecânica	1,0	(-)	0,96 (-)	0,93 (+)	1,08
Produtos elétricos	1,0	(+)	1,04 (-)	0,76 (+)	0,90
Equipamento de transporte	1,0	(-)	0,57 (+)	0,62 (+)	0,82
Indústria têxtil	1,0	(-)	0,97 (-)	0,82 (-)	0,78
Grandes empresas brasileiras					
Indústria	1961		1966	1971	1976
Metalúrgica	1,0	(-)	0,93 (+)	1, 15 (-)	0,85
Mecânica	1,0	(-)	0,90 (+)	1,06 (+)	1,23
Produtos elétricos	1,0	(-)	0,85 (+)	0,97 (-)	0,76
Equipamento de transporte	1,0	(-)	0,89 (-)	0,79 (+)	1,05
Indústria têxtil	1,0	(-)	0,89 (+)	1, 10 (-)	1,02
Grandes empresas estrangeiras					
Indústria	1961		1966	1971	1976
Metalúrgica	1,0	(-)	0,69 (+)	1, 15 (-)	1, 1 0
Mecânica	1,0	(+)	1, 18 (+)	1,27 (+)	1,28
Produtos elétricos	1,0	(-)	0,88 (+)	1,03 (-)	0,98
Equipamento de transporte	1,0	(+)	1,03 (-)	0,97 (-)	0,92
Indústria têxtil	1,0	(+)	1,06 (-)	1,00 (+)	1,08

(+) Deriva positiva ao longo do período.

(-) Deriva negativa ao longo do período.

⁽¹⁾ Da Tabela 1, colunas 7 e 8.

res em grandes empresas avançaram em relação aos trabalhadores no setor competitivo durante a fase inicial do “milagre”. Como foi neste período que ocorreram as mudanças fundamentais na política trabalhista, incluindo a implantação final da política salarial em agosto de 1966, o estabelecimento do FGTS em janeiro de 1967 e a repressão associada com o AI-5, de dezembro de 1968, os resultados confirmam a hipótese de que os trabalhadores em empresas menores sofrem relativamente mais com uma política trabalhista menos protetora e uma repressão da militância sindical, do que seus companheiros de grandes empresas, embora estes companheiros de grandes empresas possam estar melhor organizados e sejam politicamente mais importantes. Na medida em que salários pagos são indicadores de lucros obtidos, parece que as grandes empresas se saíram melhor que as pequenas na primeira metade do *boom* econômico de 1968 a 1974.

Entre 1971 e 1976, os salários reais em geral elevaram-se no setor competitivo e caíram no setor de grandes empresas, revertendo assim suas posições relativas do período 1966-1971. No setor competitivo, os salários reais aumentaram em sete de nove grupos industriais, enquanto no setor de grandes empresas, sete entre dez grupos registraram queda dos salários reais. De fato, no setor de grandes empresas estrangeiras, os salários reais caíram em todas as cinco indústrias com níveis entre 10 e 15% em quatro casos e um mínimo de 1,8% de queda na indústria têxtil, de baixos salários. Os resultados foram mistos no setor das grandes empresas brasileiras, com quedas indo de 16 a 34% em três indústrias e ganhos de 4 a 18% nas outras duas.

Como seria de esperar com salários reais em elevação no setor competitivo, em face de salários em queda no setor de grandes empresas, os diferenciais salariais entre os dois amplos setores caíram de 1971 a 1976, com razões declinantes em sete de dez casos e estáveis em dois outros. Para grandes empresas brasileiras, as razões salariais caíram em duas indústrias, declinaram ligeiramente em uma, e permaneceram estáveis em duas outras. Para as grandes empresas estrangeiras, o diferencial em relação às empresas médias brasileiras caiu em quatro indústrias e ampliou-se apenas na indústria têxtil, numa situação dominada por uma queda dos salários reais nas empresas têxteis médias.

A situação da deriva salarial no setor competitivo é evidente, com deriva positiva em oito de nove grupos. No setor de grandes empresas, foi observada deriva negativa em seis entre dez casos. Deriva positiva e perdas reais de salários foram observadas em dois casos, enquanto deriva positiva e ganhos reais ocorreram em dois casos. Entre as empresas estrangeiras, a deriva foi pequena com uma alteração na razão de cerca de 0,05, o que dá cerca de 5% na escala relevante. Isto não é incompatível com a ideia de que os salários seguiram a política salarial. No setor de grandes empresas brasileiras, tanto a deriva positiva quanto a negativa foram maiores ao longo do período, sugerindo uma possível maior influência das forças de mercado, talvez na experiência do mercado de produtos das empresas específicas.

No geral, os salários no setor competitivo cresceram ao longo do período 1971 - 1976, o que é consistente tanto com a ideia de forças de mercado na definição dos salários, quanto com a experiência histórica do início da década de 1970, incluin-

do a escassez de força de trabalho de 1973 a 1974. As grandes empresas estrangeiras mostraram padrões salariais próximos aos previstos pela política salarial, conforme é evidenciado por alterações relativamente pequenas nas razões de deriva salarial. Isto é consistente com a ideia de que os salários reais caíram como resultado do arrocho de 1973. Comparando-se, a divergência esteve no lado da deriva negativa, o que sugere a presença de uma política de pessoal nas empresas que resultou em salários ainda mais baixos. Certamente, não há evidência de que o mercado de trabalho tenha restaurado os níveis de salário real perdidos com a manipulação dos índices de preços em 1973.

RESUMO E CONCLUSÕES

A primeira grande conclusão é que a análise dos salários por setores competitivo e de grandes empresas produz um quadro diferenciado entre os dois setores. O setor competitivo mostrou quedas de salário real de 1961 a 1971 e ganhos reais de 1971 a 1976, enquanto o setor de grandes empresas mostrou reduções reais de 1961 a 1966, ganhos de 1966 a 1971 e perdas novamente de 1971 a 1976.

A análise das tendências do salário real dos trabalhadores da produção evidencia que em 1976 os salários reais não haviam recuperado seus níveis de 1961 na maioria das indústrias. Há alguma evidência de elevação de salários reais entre o ano recessivo de 1966 e 1976, o que deve ser atribuído ao mercado porque a política trabalhista não agia na direção de maiores salários nestes anos. No entanto, a tendência não é clara e há evidência que os salários caíram em muitos setores depois de 1966 e isto também pode ser atribuído ao mercado.

A análise de política começa com a questão de saber se os salários reais seguem ou não o ciclo de atividade. Em dois de seis casos possíveis, no setor competitivo entre 1966 e 1971 e no setor de grandes empresas de 1971 a 1976, os salários reais caíram quando a economia estava crescendo. Uma explicação para o caso do setor competitivo de 1966 a 1971 pode ser procurada na regulamentação menos protetora do mercado de trabalho, incluindo os sindicatos debilitados, o fim do sistema de estabilidade e possivelmente o salário-mínimo menor. Uma explicação adicional, não desenvolvida aqui, é que a oferta de trabalho não qualificado pode ter crescido no período pela migração ou por taxas mais altas de participação da força de trabalho.

No entanto, se isto fosse verdadeiro, seria preciso explicar por que o aumento na oferta de força de trabalho não afetou do mesmo modo os salários nas grandes empresas.

A explicação para o caso das grandes empresas entre 1971 e 1976 pode ser procurada no fato de que estas firmas foram capazes de administrar seu próprio nível salarial, como evidenciado por sistemas elaborados de pessoal, hierarquias de trabalho, pesquisas salariais e políticas de rotatividade. Apesar dos salários em elevação no setor competitivo, as empresas podem ter considerado que o ágio salarial remanescente era suficiente para as empresas conservarem o controle. Outra possível explicação é que estas empresas tenham sofrido uma perda de poder

de mercado no mercado de bens com o crescimento da economia e a entrada ou emergência de outras grandes firmas em seus mercados, resultando numa capacidade declinante de pagar um salário acima do mercado. As quedas nos salários reais que são referidas não são grandes e em alguns casos ainda estão dentro dos parâmetros da deriva salarial positiva. Como a deriva salarial não é grande, os resultados são consistentes com a ideia de que os salários reais nestas empresas seguiram o padrão sugerido pela política salarial e pelo índice previsto de salários reais. Em qualquer caso, nas estruturas complexas de pessoal das grandes empresas e em presença de políticas de rotatividade, é difícil separar as consequências da política salarial da administração da força de trabalho pela empresa. Esta interpretação permite-nos reconciliar os salários em elevação de muitos trabalhadores não qualificados no início dos anos 70 em face da escassez de força de trabalho, com o declínio dos salários reais em empresas industriais maiores, associado com a política salarial de 1973.

Embora este estudo não tenha procurado analisar os diferenciais de salários industriais, nem as diferenças entre empresas e indústrias nas áreas de mercado, estruturas de mercado, ou alterações de produtividade, alguns padrões por indústria foram assinalados. Achou-se útil distinguir entre as indústrias de produtos elétricos e têxteis, de baixos salários, e as indústrias mecânica, metalúrgica e de equipamentos de transporte, de salários mais elevados. Nas duas indústrias de baixos salários, os salários reais tendiam a ser menores em 1976 do que em 1966. No entanto, os salários reais também caíram entre as grandes empresas na indústria de equipamentos de transporte em todos os três períodos. Por outro lado, os trabalhadores na indústria mecânica saíram-se bem, enquanto os salários reais na indústria metalúrgica e na parcela brasileira da indústria de transporte registraram flutuações acentuadas. A queda dos salários reais nas indústrias de baixa remuneração dá pouco apoio à tese de que o excesso de força de trabalho da economia dual estava se esgotando e de que o ponto de virada fora alcançado.

O ponto de partida deste estudo foi o debate sobre a distribuição de renda. Os resultados empíricos são uma tentativa de acrescentar mais uma peça ao quebra-cabeça do que aconteceu com os salários entre 1960 e 1970. Que os salários reais tenham caído em vez de elevar-se ao longo da década de 1960 e primeira metade da de 1970, sustenta a ideia de que salários em queda contribuíram para o agravamento da distribuição da renda. Apesar de uma elevação dos salários reais em alguns setores e no setor competitivo como um todo entre 1971 e 1976, é importante que os salários nos maiores setores mostraram enfraquecimento em 1976 se comparados com 1971. Especial importância tiveram as indústrias têxtil e de produtos elétricos, de baixos salários, no setor de empresas de porte médio. Nos setores de grandes empresas, mesmo a indústria de equipamento de transporte registrou perdas salariais a longo prazo. Enquanto os salários em muitas ocupações e indústrias podem ter melhorado, a evidência apresentada aqui não sugere um aumento geral nos níveis de salários reais até algo próximo dos níveis de 1961.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bacha, Edmar L., (1979) "Crescimento econômico, salários urbanos e rurais: o caso do Brasil", *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 9, pp. 585-628.
- Bacha, Edmar L., (1978) "Hierarquia e remuneração gerencial", in Ricardo Tolipan e Arthur Carlos Tinelli (orgs), *A Controvérsia sobre a distribuição da renda e desenvolvimento*, 2ª. ed. Rio de Janeiro, Zahar, p. 124-155,
- Bacha, Edmar L. e Lance Taylor, (1978) "Brazilian income distribution in the 1960's: 'Fact', model results, and the controversy", *Journal of Development Studies*, 14, pp. 271-297.
- Cipollari, Pedro e Manuel Enriquez Garcia, (1978) "Análise da política salarial após 1964". *Seminário Economia Brasileira*, Documento 7, Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas, Universidade de São Paulo, jun.
- Adriano Campanhole e Hilton Lobo Campanhole, (1981) *Consolidação das Leis do Trabalho e Legislação Complementar*, 56ª. ed., maio 1981, São Paulo, Atlas.
- DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos), (1978) *Dez Anos de Política Salarial*, Estudos SócioEconômicos n. 3, 2ª. ed., São Paulo, DIEESE.
- DIEESE, (1977) "Distribuição salarial em São Paulo segundo guias da contribuição sindical", São Paulo, dez (mimeo).
- Drobny, Andres e John, Wells, (1983) "Wages, minimum wages, and income distribution in Brazil: results from the construction industry", *Journal of Development Economics*, 13 dez, pp. 305-330.
- Erickson, Kenneth Paul, (1977) *The Brazilian Corporative State and Working-Class Politics*, Berkeley, University of California Press.
- Fishlow, Albert, (1972) "Brazilian size distribution of income", *American Economic Review* 62, maio, pp. 391-402.
- Fishlow, Albert, (1974) "Indexing Brazilian style: inflation without tears?", *Brookings Papers on Economic Activity*, n 1, pp. 261-280.
- Hoffman, Rodolfo e João Carlos Duarte, "(1972) A Distribuição da renda no Brasil", *Revista de Administração de Empresas*, 14, jun., pp. 46-66.
- Humphrey, John, (1982) *Capitalist Control and Workers' Struggle in the Brazilian Auto Industry*, Princeton, N.J.
- Humphrey, John, (1984) "The Growth of female employment in Brazilian manufacturing industry in the 1970s", *Journal of Development Studies*, 20 jul., pp. 224-249.
- Macedo, Roberto B. M., (1977) "A Critical review of the relation between the post-1964 wage policy and the worsening of Brazil's size distribution of income in the sixties", *Explorations in Economic Research*, 4, pp. 117-140.
- Macedo, Roberto B. M., (1983) "Wage indexation and inflation: the recent Brazilian experience", in Rudiger Dornbusch e Mário Henrique Simonsen (eds.), *Inflation, Debt, and Indexation*, Cambridge, MIT Press.
- Macedo, Roberto B. M. e José Paulo Z. Chahad, (1985) *FGTS e a rotatividade*, São Paulo, Nobel/Ministério do Trabalho.
- Macedo, Roberto B. M. e Manuel Enriquez Garcia, (1980) "Salário mínimo e taxa de salários no Brasil - comentário", *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 10 dez., pp. 1013-1044.
- Mericle, Kenneth, (1974) "Conflict Regulation in the Brazilian Industrial Relations System". Ph.D. Dissertation, The University of Wisconsin at Madison.
- Mericle, Kenneth S., (1977) "Corporatist control of the working class: authoritarian Brazil since 1964", in James Malloy, (ed.), *Authoritarianism and Corporatism in Latin America*, Pittsburgh, University of Pittsburgh.
- Morley, Samuel A., (1982) *Labor Markets and Inequitable Growth: The Case of Authoritarian Capitalism in Brazil*, Nova Iorque/Cambridge.
- Morley, Samuel A., Milton Barbosa, e Maria Christina C. de Souza, (1979) "Evidence on the internal labor market during a process of rapid economic growth", *Journal of Development Economics*, 6, pp. 261-286.

- Ócio, Domingo Zurrón, (1986) "Salários e política salarial", *Revista de Economia Política*, vol. 6, n.º 2, abr.jun, pp. 5-26.
- Santos, Roberto, (1973) *Leis Sociais e custo da mão-de-obra no Brasil*, São Paulo, Editora Universidade de São Paulo.
- Sitrângulo, Cid José, (1978) *Conteúdo dos dissídios coletivos de trabalho: 1947-1976*, São Paulo, L Tr.
- Smith, Russel E., (1985) "Wage indexation and money wages in Brazilian manufacturing: 1964-1978", Ph.D. Dissertation, the University of Illinois at Urbana-Champaign,.
- Smith, Russell E., (1986) "Indexação salarial, rotatividade e variações de salários nominal nas indústrias têxtil e de borracha no Estado de São Paulo, 1966-1976", *Revista de Estudos Econômicos*, 16.
- Vianna, Luiz Werneck, (1976) *Liberalismo e sindicato no Brasil*, Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- Wells, John, (1974) "Distribution of Earnings, Growth, and Structure of Demand in Brazil during the Sixties", *World Development*, 2, jan. 1974, pp. 9-24.
- Wells, John e Andres Drobny, (1982) "A Distribuição da renda e o salário mínimo no Brasil: uma revisão crítica da literatura existente", *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 12, dez. 1982, pp. 893-914.

