



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS
Instituto de Economia

**“A Importância do Salário Mínimo para a Valorização do
Rendimento do Trabalho e para a Distribuição de Renda”**

Adriana Jungbluth

Dissertação de Mestrado apresentada ao Instituto de Economia da UNICAMP para obtenção do título de **Mestre em Desenvolvimento Econômico**, área de concentração: **Economia Social e do Trabalho**, sob a orientação do **Prof. Dr. Cláudio Salvadori Dedecca**.

*Este exemplar corresponde ao original da dissertação defendida por **Adriana Jungbluth**, em 30/07/2010 e orientada pelo **Prof. Dr. Cláudio Salvadori Dedecca***

CPG, 30/07/2010.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Adriana Jungbluth", written above a horizontal line.

Campinas, 2010

**Ficha Catalográfica elaborada pela Biblioteca
do Instituto de Economia/UNICAMP**

	Jungbluth, Adriana.
J954i	A importância do salário mínimo para a valorização do rendimento do trabalho e para a distribuição de renda / Adriana Jungbluth. – Campinas, SP: [s.n.], 2010.
	Orientador: Cláudio Salvadori Dedecca. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia.
	1. Salário-mínimo. 2. Renda – Distribuição. I. Dedecca, Cláudio Salvadori. II. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. III. Título.
	10-056-BIE

Título em Inglês: The importance of the minimum wage for the income distribution

Keywords: Minimum Wage: Income distribution

Área de Concentração: Economia Social e do Trabalho

Titulação: Mestre em Desenvolvimento Econômico

Banca examinadora: Prof. Dr. Cláudio Salvadori Dedecca
Prof. Dr. Paulo Eduardo de Andrade Baltar
Prof^a Dr^a Eliane Navarro Rosandiski

Data da defesa: 30-07-2010

Programa de Pós-Graduação: Desenvolvimento Econômico

Dissertação de Mestrado

Aluna: **Adriana Jungbluth**

**“A Importância do Salário Mínimo para a Valorização do
Rendimento do Trabalho e para a Distribuição de Renda”**

Defendida em 30 / 07 / 2010

COMISSÃO JULGADORA



Prof. Dr. Cláudio Salvadori Dedecca
Instituto de Economia / UNICAMP



Prof. Dr. Paulo Eduardo de Andrade Baltar
Instituto de Economia / UNICAMP



Profª Drª Eliane Navarro Rosandiski
PUC/Campinas

Resumo

O salário mínimo é uma instituição do mercado de trabalho utilizada atualmente em parte expressiva dos países capitalistas, sejam eles desenvolvidos ou em desenvolvimento. Seu objetivo principal é estabelecer uma remuneração mínima aos trabalhadores de determinado setor de atividade ou a todos os trabalhadores de uma região ou país. Nas primeiras experiências de sua utilização, seu foco era restrito a setores de atividade específicos, com o passar dos anos, sua aplicação passou a ser para a economia como um todo, tornando-se uma política de extrema importância.

No Brasil o salário mínimo foi instituído pelo governo Getúlio Vargas em 1940. De sua implantação até os dias atuais, ele passou por períodos longos de desvalorização. Apenas no período mais recente, a partir de 1995, ele voltou a desempenhar uma trajetória de recuperação, fundamental para recuperar seu poder de compra, que atualmente é inferior àquele no momento de sua criação, e para a distribuição de renda.

O objetivo deste estudo é analisar o período recente de valorização do salário mínimo e o papel que desempenha como ferramenta de valorização dos rendimentos do trabalho e de distribuição de renda. Para tanto, ele foi dividido em quatro seções, além da introdução e das considerações finais.

O primeiro capítulo traz elementos da determinação salarial e da assimetria de poder de negociação para a discussão do salário mínimo. O segundo capítulo apresenta uma síntese da trajetória histórica da política de salário mínimo no mundo, desde sua instituição no final do século XIX, até os dias atuais. O terceiro capítulo apresenta o histórico dessa política no Brasil, de Vargas aos dias atuais. O quarto capítulo tem como foco o período recente de valorização do salário mínimo. Aborda a trajetória de valorização a partir de 1995 até 2008, analisa a dinâmica de valorização no mercado de trabalho e a questão da distribuição dos rendimentos do trabalho. Ademais, traça o perfil da população que recebe salário mínimo no país.

Palavras-chave: salário mínimo, rendimentos do trabalho, distribuição de renda.

Abstract

The minimum wage is an institution of the labour market used currently in expressive part of the capitalist countries, developed or in development. Its main objective is to establish a minimum remuneration to the workers of determined activity sector or to all the workers of a region or country. In the first experiences of its use, its focus was restricted the specific sectors of activity; passing of the years, its application started to be to the economy as a whole, becoming one politics of extreme importance.

In Brazil the minimum wage was instituted by the Vargas government in 1940. From its implantation until the current days, it passed for long periods of depreciation. But in the most recent period, from 1995, it came back to play a recovery trajectory, basic to recoup its power of purchase, that currently is inferior to that one at the moment of its creation, and for the distribution of income.

The objective of this study is to analyze the recent period of valuation of the minimum wage and the function that it plays as tool of valuation of the incomes of the work and of distribution of income. For in such a way, it was divided in four sections, beyond the introduction and of the final considerations.

The first chapter brings elements of the wage determination and the asymmetry of being able of negotiation for the quarrel of the minimum wage. The second chapter presents a synthesis of the historical trajectory of the politics of minimum wage in the world, since its institution in the end of century XIX, until the current days. The third chapter presents the description of this politics in Brazil, of Vargas gives to them current. The fourth chapter focus the recent period of valuation of the minimum wage. It approaches the trajectory of valuation from 1995 up to 2008, analyzes the dynamics of valuation in the labor market and the question of the distribution of the incomes of the work. Moreover, it traces the profile of the population that receives minimum wage in the country.

Key-words: Minimum wage, wages, income distribution

Agradecimentos

Foi uma longa jornada.

A preparação para a elaboração dessa dissertação começou muito antes do ingresso no curso de mestrado em Desenvolvimento Econômico da Unicamp e tinha tudo para ser um estudo bastante completo sobre o tema escolhido.

Mas as surpresas da vida e os caminhos que foram escolhidos impediram que houvesse tempo necessário para desenvolver o trabalho que havia sido pensado inicialmente. Mesmo assim, houve tempo para trazer e discutir questões relevantes para um tema tão importante.

Agradeço ao meu orientador Cláudio Dedecca, pelo exemplo, pela paciência e por não ter desistido dessa dissertação quando parecia já não haver meios de ser finalizada.

Agradeço à Lili, quem me ensinou os primeiros passos do mundo das estatísticas e dos dados de mercado de trabalho e que sempre me apoiou.

Agradeço à minha banca, tanto aos suplentes Amilton e Carlos, quanto aos titulares Eliane e Baltar.

À Jacquie, colega de classe, parceira de tema, e grande amiga.

À Dani, amiga sempre atenciosa.

À Carol e ao Cassiano, pelos momentos alegres passados naquela sala de pesquisa.

À todos que de alguma forma, mesmo que indiretamente, me ajudaram a crescer ao longo de toda essa jornada: Marilane, Eugênia, Alice.

Às pessoas que passaram e se foram, Dona Tereza e Luis Dantas, exemplos.

À Val.

À Regina, Cida e Fátima.

Aos meus pais e irmã.

Ao Gian.

Dedicatória

A minha mãe.

“O desenvolvimento deve referir-se à melhoria da qualidade de vida que levamos e às liberdades que desfrutamos. Desse modo, redistribuir a renda e a riqueza no Brasil emerge como elemento central para erradicar a pobreza e criar as bases sólidas para o desenvolvimento sustentado e solidário”.

Amartya Assen

Sumário

Introdução	1
Capítulo I – A Determinação dos Salários	5
Introdução ao Capítulo	5
I.1 A Emergência do Sistema Salarial	6
I.2 A Determinação dos Salários	8
I.3 O Poder de Negociação	12
Considerações Finais do Capítulo	15
Capítulo II - O Salário Mínimo	17
Introdução ao Capítulo	17
II.1 A Emergência do Salário Mínimo	18
II.2 A Política de Salário Mínimo na Atualidade	24
II.3 A Institucionalidade da Política do Salário Mínimo.....	32
Considerações Finais do Capítulo	39
Capítulo III - O Salário Mínimo no Brasil	41
Introdução ao Capítulo	41
III.1 O Salário Mínimo no Brasil	42
III.2 A Política Recente de Valorização do Salário Mínimo.....	54
Considerações Finais do Capítulo	63
Capítulo IV - O Salário Mínimo e o Mercado de Trabalho Brasileiro.....	65
Introdução ao Capítulo	65
IV.1 O Mercado de Trabalho no Brasil	66
IV.2 Impacto do Salário Mínimo no Mercado de Trabalho	72
<i>IV.2.1 Notas metodológicas.....</i>	<i>72</i>
<i>IV.2.2 A Valorização do Salário Mínimo no Período 1995 a 2002</i>	<i>74</i>

Assalariados e Não Assalariados	78
Trabalhadores Formais e Não Formais	80
Trabalhadores Domésticos com e sem Carteira de Trabalho Assinada	81
<i>IV.2.3 A Valorização do Salário Mínimo no Período 2003 a 2008</i>	83
Assalariados e Não Assalariados	86
Trabalhadores Formais e Não Formais	87
Trabalhadores Domésticos com e sem Carteira de Trabalho Assinada	89
A aproximação da estrutura de rendimentos ao valor do salário mínimo	90
IV.3 Perfil dos Ocupados que Recebem Salário Mínimo no Brasil	93
IV.4 Distribuição dos Rendimentos do Trabalho	97
Considerações Finais do Capítulo	101
Considerações Finais	103
Anexos	105
Referências Bibliográficas	109

Índice de Tabelas, Gráficos e Anexos

Tabelas

Tabela III.1 - Valor nominal e real, reajuste nominal e real do SM e taxa de inflação..... Brasil, 1995-2009	55
Tabela IV.1 Condição de Atividade da População Residente, números absolutos e taxas - Brasil, 1995-2008	67
Tabela IV.2 - Distribuição dos ocupados não agrícolas com mais de 16 anos e renda diferente de zero por faixa de rendimento do trabalho principal em salários mínimos - Brasil, 1995-2002	76
Tabela IV.3 - Distribuição da massa de rendimento do trabalho principal por salários mínimos - Brasil, 1995-2002	77
Tabela IV.4 - Distribuição dos assalariados e não assalariados por rendimento do trabalho principal em salários mínimos - Brasil, 1995 e 2002	79
Tabela IV.5 - Distribuição dos assalariados formais e não formais por rendimento do trabalho principal em salários mínimos - Brasil, 1995 e 2002	81
Tabela IV.6 - Distribuição dos assalariados formais e não formais por rendimento do trabalho principal em salários mínimos - Brasil, 1995 e 2002	82
Tabela IV.7 - Distribuição dos ocupados não agrícolas com mais de 16 anos e renda diferente de zero por faixa de rendimento do trabalho principal em salários mínimos - Brasil, 2003-2008	85
Tabela IV.8 - Distribuição da massa de rendimento do trabalho principal por salários mínimos - Brasil, 2003 e 2008	86
Tabela IV.9 - Distribuição dos assalariados e não assalariados por rendimento do trabalho principal em salários mínimos - Brasil, 2003 e 2008	87
Tabela IV.10 - Distribuição dos assalariados formais e não formais por rendimento do trabalho principal em salários mínimos - Brasil, 2003 e 2008	88
Tabela IV.11 - Distribuição dos assalariados formais e não formais por rendimento do trabalho principal em salários mínimos - Brasil, 2003 e 2008	90
Tabela IV.12 - Distribuição dos assalariados e não assalariados que recebem salário mínimo por características selecionadas - Brasil, 1995 e 2008	94

Tabela IV.13- Distribuição dos assalariados formais e não formais que recebem salário mínimo por características selecionadas - Brasil, 1995 e 2008	95
---	----

Gráficos

Gráfico III.1 - Salário Mínimo em Valores Reais (R\$ ⁽¹⁾) Brasil, 1944-1995.....	46
--	----

Gráfico III.2 - Taxas anuais de crescimento real do PIB e do Salário Mínimo (%) - Brasil, 1965-1974.....	51
--	----

Gráfico III.1 - Evolução do PIB <i>per capita</i> e do salário mínimo médio anual- Brasil, 1944-2008	61
--	----

Gráfico IV.1 - Taxa anual de crescimento do trabalho formal (%) - Brasil – 1997 a 2008..	70
--	----

Gráfico IV.2 - Média e mediana do rendimento mensal do trabalho principal e salário mínimo real - Brasil, 1995-2002.....	75
--	----

Gráfico IV.3 - Média e mediana do rendimento mensal do trabalho principal e salário mínimo real - Brasil, 2003-2008.....	84
--	----

Gráfico IV.4 - Distribuição da População Ocupada Não-Agrícola com mais de 16 anos e com Rendimento Diferente de Zero, Segundo Classes de Renda Nominal - Brasil, 2003-2008	91
--	----

Gráfico IV.5 - Índice de Gini, Rendimento Médio e Salário Mínimo Real em base 1 (=1995) - Brasil, 1995-2002.....	97
--	----

Gráfico IV.6 - Índice de Gini, Rendimento Médio e Salário Mínimo Real em base 1 (=1995) - Brasil, 2003-2008	98
---	----

Quadros

Quadro III.1- Medida Provisória nº 474 - Brasil, Dezembro de 2009.....	59
--	----

Quadro IV.1 - Desagregação da variável V4706.....	74
---	----

Anexos

Anexo I - Salário Mínimo Nominal e Salário Mínimo Real deflacionado pelo INPC (valores em R\$ de março de 2010) - Brasil, janeiro de 1995 a março de 2010.....	105
--	-----

Anexo II - Salário Mínimo Nominal e Salário Mínimo Necessário Calculado Mensalmente pelo DIEESE - Brasil, 2007 a maio de 2010.....	107
--	-----

Introdução

Em 1º de maio de 2010 o salário mínimo completou 70 anos no Brasil. Sua adoção ocorreu no governo Getúlio Vargas e fez parte de um amplo movimento da luta operária para a instituição de leis trabalhistas em todo o país. O objetivo, no momento de sua adoção, era assegurar um rendimento mínimo aos trabalhadores menos remunerados que garantisse a sobrevivência deles e de suas famílias.

Entretanto, apesar de ser definido em lei que o salário mínimo, teria que ser *“capaz de atender às suas necessidades [do trabalhador] vitais básicas e às de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, reajustado periodicamente, de modo a preservar o poder aquisitivo (...)”* (Constituição da República Federativa do Brasil, capítulo II, Dos Direitos Sociais, artigo 7º, inciso IV), não foi o que ocorreu efetivamente, ficando bastante aquém desse objetivo.

Durante o período inicial de sua vigência, o salário mínimo passou por reajustes cujo objetivo era apenas manter/recuperar o poder de compra perdido entre um reajuste e outro. Durante o governo militar, entretanto, com o início do período inflacionário elevado, o salário mínimo deixou de ter reajustes que garantissem seu poder de compra e passou a ser instrumento de combate à inflação, tendo acumulado ao longo de várias décadas perdas reais bastante significativas.

Apenas no período mais recente, a partir de meados dos anos 1990, começou-se a formar uma consciência entre os diversos segmentos sociais sobre a importância de se criar uma política que não apenas mantivesse o poder aquisitivo do salário mínimo, como também tivesse ganhos reais.

O objetivo de se ter ganhos reais não advêm apenas da necessidade de se recuperar o poder de compra perdido do salário mínimo desde sua institucionalização, mais que isso, uma política de valorização do salário mínimo deveria ter como objetivo a distribuição dos ganhos decorrentes do desenvolvimento econômico e a diminuição da desigualdade social e da pobreza no país. Portanto, o salário mínimo passou a assumir um novo papel, tornando-se uma política fundamental para garantir o desenvolvimento econômico.

Desde meados dos anos 1990, o salário mínimo passou a desenvolver uma trajetória de recuperação real. Entretanto, apesar dessa recuperação, seu valor ainda está bastante

abaixo daquele que deveria ser para suprir as necessidades básicas do trabalhador e de sua família garantidas pela lei¹.

As questões que envolvem a discussão acerca do salário mínimo são bastante amplas: salário mínimo e impacto no mercado de trabalho, vinculação ao piso beneficiário, inflação, desemprego, impacto nas finanças públicas, impacto nas pequenas empresas, redução da desigualdade, dentre outros.

O objetivo do presente estudo é analisar o salário mínimo e sua importância para a valorização dos rendimentos advindos do trabalho e para a distribuição dos rendimentos do trabalho no país. Para este propósito, o estudo foi dividido em quatro partes, além desta introdução e das considerações finais.

O primeiro capítulo busca trazer elementos da determinação dos salários que auxiliam no entendimento da importância da política de salário mínimo. É feita uma síntese sobre a emergência salarial e a relação de dependência entre a classe operária e a classe empresarial. Depois são resumidas algumas teorias sobre a determinação salarial como a de Ricardo, Marx e as discussões mais recentes sobre capital humano e teoria da segmentação do mercado de trabalho. Para encerrar, sintetiza-se o poder de barganha na negociação salarial apresentando alguns elementos da negociação individual, coletiva e do salário mínimo.

Em seguida passa-se para uma análise histórica do surgimento do salário mínimo e de sua existência atual tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento. Faz-se uma trajetória desde as primeiras experiências realizadas em determinados setores em que a negociação coletiva não se encontrava plenamente desenvolvida ou estava ausente, até a transformação dessa instituição em uma política mais ampla e com abrangência nacional em várias economias, inclusive em países desenvolvidos como o Reino Unido. Nessa trajetória, faz-se uma síntese quanto à questão da negociação salarial e do salário mínimo, indicando não haver conflito entre ambas².

¹ Em 1º de abril de 1940, o salário mínimo de São Paulo era de 220 mil réis, que equivalem a R\$ 1.109 em reais de janeiro de 2010, momento em que o salário mínimo foi reajustado para R\$ 510, ou seja, o salário mínimo vale hoje aproximadamente metade do que valia quando foi instituído (DIEESE, 2010). Ver Anexo II.

² A OIT (Organização Internacional do Trabalho) recomenda a adoção do salário mínimo ou da negociação salarial e não ambos simultaneamente.

Este capítulo ainda apresenta os objetivos da política de salário mínimo (que não precisam necessariamente ser os mesmos nos países que a adotam), os diferentes sistemas existentes, os métodos de determinação do seu valor, a questão dos reajustes periódicos, seu papel na distribuição de renda, na demanda agregada, a questão da inflação e do desemprego.

Após a síntese da determinação salarial e de fornecer um panorama geral da instituição do salário mínimo, a análise volta-se especificamente para o caso brasileiro.

No capítulo terceiro é discutida a trajetória que a política do salário mínimo desenvolveu no Brasil desde o início da discussão para sua introdução, nos anos 1930, até o período atual. A análise é separada em dois momentos distintos: período anterior a 1995, e posterior, caracterizado pela política recente de valorização do salário mínimo. São colocados os elementos que tornaram possível a compreensão dos fatores que possibilitaram a formação de uma conjuntura favorável para esta política.

Na análise do período atual, também são apresentados elementos importantes para pautar a valorização do salário mínimo, o atual estado das leis e o que ainda está por vir para definir uma política de longo prazo.

O último capítulo tem como foco a questão do salário mínimo no mercado de trabalho e a importância para a distribuição de renda. O período de análise é o momento recente de valorização do salário mínimo, isto é, de 1995 a 2008. Inicialmente é feita uma síntese da situação do mercado de trabalho no país no período em questão. Evidencia-se que esse período é bastante amplo e contém características bastante distintas, tanto no que se refere à política econômica adotada, quanto ao comportamento do mercado de trabalho e quanto ao desempenho obtido pelo salário mínimo.

Após esta síntese, passa-se para a análise dos dados propriamente dita pautando-se, principalmente, nos dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD/IBGE). A análise é feita a partir da posição na ocupação. Sabe-se que a política de salário mínimo visa a garantia de um piso mínimo de remuneração no mercado de trabalho assalariado com carteira assinada, não existindo regulamentação que assegure sua ocorrência no mercado não assalariado e assalariado não formal. Entretanto, como alguns autores mostram e como será apresentado, a política acaba tendo papel importante também nesses outros segmentos. Portanto, a análise é feita através das seguintes categorias: assalariados e não assalariados,

assalariados formais e não formais, empregados domésticos com carteira assinada e sem carteira assinada. A análise será a mesma para os dois períodos pré-estabelecidos.

Em seguida é traçado o perfil dos assalariados (formais e não formais) e não assalariado, em 1995 e 2008. É analisada a incidência por região geográfica, setor de atividade e características individuais do trabalhador como sexo, cor/raça, escolaridade e faixa etária.

Para finalizar, serão apresentados alguns elementos indicativos de que a política teve papel relevante para a redução da desigualdade dos rendimentos advindos do trabalho, tanto no primeiro quanto no segundo período de análise.

Cabe destacar que ao longo de todo o texto serão colocados elementos favoráveis à continuação da política de valorização do salário mínimo e a importância para a economia brasileira e para a sociedade. É importante ainda colocar que essa política não apresentará os efeitos desejados se não estiver associada a outras políticas e ao crescimento de renda. Ademais, também existem desafios importantes que essa política enfrenta e ainda irá enfrentar, necessitando de maior atenção por parte dos pesquisadores do tema.

Enfim, o que se pretende com esse estudo é mostrar o quanto a política de salário mínimo está sendo importante para a economia brasileira como estratégia de desenvolvimento econômico, associada à distribuição mais igualitária de renda. Problemas e desafios existem para qualquer política, mas eles podem ser superados e os resultados poderão ser gratificantes para toda a sociedade.

Não faz parte do objetivo deste estudo dar conta de todo o debate sobre a questão do salário mínimo, muito pelo contrário, ele pretende apoiar ainda mais essa questão para a continuidade de seu debate e abrir caminhos para se pensar em outras questões relevantes ao tema (tais como: o papel para a previdência social, impacto na folha de pagamentos dos pequenos estabelecimentos, dentre outras) e que ainda carecem de análises.

Capítulo I – A Determinação dos Salários

Introdução ao Capítulo

A determinação dos salários é um tema que já foi bastante debatido tanto na literatura internacional quanto na nacional, mas nem por isso foi plenamente esgotado.

Cada escola de pensamento econômico possui sua própria interpretação sobre a efetividade das leis que determinam os salários. Os neoclássicos, por exemplo, baseiam seus pressupostos na escolha individual, tendo como chave para a determinação dos salários o arbítrio dos indivíduos e sua perfeita mobilidade no mercado de trabalho. Grande parte das demais escolas recorre à análise do papel do sistema econômico na determinação de uma taxa de salários adequada a reprodução da força de trabalho e a acumulação de capital.

O presente capítulo não tem como objetivo debater essas teorias, dado que esse tema necessitaria de um estudo voltado unicamente a este propósito. O interesse é trazer alguns elementos da determinação salarial e do poder de negociação para balizar a discussão acerca do papel do salário mínimo.

Para tanto, o primeiro capítulo está dividido em três partes:

1.1 A Emergência do Sistema Salarial, que sintetiza a emergência do sistema salarial no âmbito do advento do capitalismo colocando a relação de dependência estabelecida entre a classe assalariada e o empresariado,

1.2 A Determinação dos Salários, que traz alguns elementos relevantes de algumas teorias de determinação dos salários para a discussão do salário mínimo,

1.3 O Poder de Negociação, que apresenta três maneiras distintas para se negociar salários na economia capitalista: a negociação individual, a negociação coletiva e o salário mínimo.

I.1 A Emergência do Sistema Salarial

O capitalismo trouxe consigo a organização do trabalho centrada na relação e no sistema salarial. Segundo Dobb (1966), de acordo com o ideário clássico³, esse sistema possuía o maior grau de liberdade em comparação aos sistemas anteriores: o escravismo, sob o qual a pessoa do trabalhador era propriedade do patrão e podia ser comprada e vendida; a servidão, em que o servo não pertencia pessoalmente ao patrão, mas devia prestar serviços ao ser senhor, além de estar ligado a sua propriedade. No sistema escravista, o escravo se encontrava inteiramente sujeito ao senhor, e no sistema servil, o servo tinha sua liberdade rigorosamente limitada pela obrigação de prestar ao patrão determinado serviço. No sistema salarial, entretanto, o trabalhador não se encontra preso a nenhum desses vínculos, portanto, apresenta maior grau de liberdade [segundo o ideário tratado por Dobb (1966)].

No sistema salarial, o trabalhador era tão livre quanto o artesão independente, embora fosse um modelo mais eficiente. O assalariado tinha que trabalhar certo número de horas em uma fábrica supervisionado por um superior, recebendo e tendo que obedecer às ordens, entretanto, ele concordava em fazer tudo isso de livre e espontânea vontade, por meio de um contrato livre. Ele possuía a liberdade de recusar as condições do emprego se o salário não lhe agradasse. Ademais, podia escolher entre ser um trabalhador ou entre ser dono de seu próprio negócio (ibidem, 1966).

A concepção do sistema salarial entendida pelos economistas clássicos, entretanto, poderia se aplicar a uma aldeia camponesa ou mesmo nas cidades medievais, mas não se aplica, definitivamente, ao sistema salarial da moderna civilização industrial na qual a amplitude de escolha do trabalhador foi, na realidade, drasticamente reduzida. A limitação da escolha tornou-se econômica e consistente ao fato do trabalhador ser parte de uma classe sem propriedade⁴ e que, portanto, possui apenas os próprios braços em troca de um salário

³ Ideário clássico refere-se aqui à primeira escola moderna de pensamento econômico. O marco inaugural do pensamento econômico clássico é a obra *A Riqueza das Nações*, do escocês Adam Smith. Smith, juntamente com outros autores como Thomas Malthus, David Ricardo e John Stuart Mill formam a chamada economia clássica.

⁴ “(...) o advento desse sistema parece ter sido precedido do surgimento de uma classe de pessoas privadas dos meios necessários para se estabelecer como artesãos ou camponeses independentes (...) (Dobb, 1966:18).

para sobreviver, já que se encontra destituído de qualquer meio de produção. A limitação a sua liberdade tornou-se a sua incapacidade de ganhar a vida a não ser através do contrato de trabalho que ele faz com o capitalista que possui a terra ou o capital para fazê-lo trabalhar. Dessa maneira, o trabalhador passa a depender muito mais do capitalista e de maneira muito mais significativa do que o capitalista depende dele, fato que acaba tendo influência fundamental no contrato salarial celebrado entre as partes.

O desenvolvimento do sistema salarial e, por conseguinte, do sistema capitalista, só foi possível, dentre outros fatores, através da remoção das restrições legais que vinculam uma pessoa (escravo/servo) a um patrão; e do desenvolvimento de uma classe sem propriedades (proletariado), disposta a empregar-se em troca de um salário por não ter outro meio de subsistência.

É exatamente pelo fato do salário ser o único meio de subsistência do trabalhador que ele se torna tão fundamental e é extremamente importante que ele permita que o trabalhador mantenha a si e a sua família. Mais que isso, pensar na questão salarial é fundamental também para o desenvolvimento econômico do país. A participação dos salários na renda nacional terá profundas repercussões sobre a estratificação sócio-econômica e sobre as tensões dentro da sociedade.

I.2 A Determinação dos Salários

Diversas foram as teorias criadas para explicar a determinação dos salários. Algumas explicam a determinação salarial predominantemente em função dos fatores que influem na oferta da força de trabalho, sendo, praticamente, teorias baseadas no custo de produção. Outras se baseiam nos fatores que interferem na procura de mão de obra por parte dos empregadores como disponibilidade de capital e produtividade. Algumas tentaram fazer uma síntese dos dois tipos de teorias estabelecendo equilíbrios entre os dois conjuntos de fatores determinantes.

A mais antiga das teorias da determinação dos salários é uma teoria da oferta baseada na lei da população de Malthus⁵. Essa teoria estabelecia que o preço do trabalho dependia da subsistência do trabalhador, ou seja, os salários deveriam ser iguais ao montante de mercadorias necessárias para alimentar e vestir o trabalhador e sua família. (Dobb, 1996).

Segundo Ricardo (1973: 71),

“O preço natural da mão de obra é o preço necessário que permite aos trabalhadores, um com o outro, subsistir e perpetuar sua raça, sem aumento nem diminuições”.

Isso não significava, entretanto, que o preço da mão de obra, entendida aqui como salários, fosse fixo e constante, ele poderia variar em distintas épocas e de país para país, dependendo essencialmente dos hábitos e dos costumes (Ricardo, 1973).

Marx retomou essa problemática enfatizando mais o caráter histórico do custo de reprodução da força de trabalho. Em resumo, o salário para ele era determinado pelo custo de reprodução da força de trabalho que, por sua vez, correspondia aos bens que constituem

⁵ A Lei de Malthus dizia que *“se os salários se elevassem acima do necessário para manter a oferta de mão de obra, os trabalhadores teriam famílias mais numerosas e a oferta de mão de obra aumentaria. Com o aumento da oferta de mão de obra haveria maior competição pelos empregados disponíveis de modo que os salários, em resultado disso, tornariam a cair inevitavelmente. Ao contrário, se os salários caíssem abaixo do nível de subsistência, as crianças morreriam ou não nasceriam, o que redundaria numa oferta menor de mão de obra na geração seguinte, de modo que a competição dos patrões pelo menor número de trabalhadores ocasionaria nova subida dos salários”* (Dobb, 1966:98).

a cesta de consumo dos trabalhadores em cada época histórica, o que depende, entre outros, da evolução histórica dos salários (Souza, 1999).

Para a microeconomia tradicional, entretanto, os salários eram determinados da mesma maneira que o preço de qualquer outro bem, isto é, o salário era determinado pela interação da oferta e da demanda de trabalho, pressupondo-se a existência de homogeneidade da mão de obra. Já os modelos macroeconômicos dos economistas clássicos, consideravam a determinação dos salários como resultado da interação de uma curva de demanda agregada e de uma curva de oferta agregada de mão de obra. Ambos os modelos desconsideravam a existência de heterogeneidade da mão de obra⁶ (Lima, 1980).

A teoria do capital humano veio auxiliar justamente nesse ponto (heterogeneidade da mão de obra). O capital humano é considerado fruto de investimento em educação e resultado de decisões racionais envolvendo a comparação de taxas de retorno e de juros de mercado, como qualquer outro investimento. As diferenças de qualidade da força de trabalho decorrentes do investimento em educação eram vistas como diferenças em habilidade cognitiva que estariam relacionadas a produtividade de mão de obra. Disso decorre que, quanto maior a habilidade cognitiva (decorrente do maior investimento em educação), maior a produtividade marginal e, portanto, os salários. Com isso, os neoclássicos consideraram que estaria solucionado o problema da determinação salarial em situação de força de trabalho não homogênea.

Portanto, a teoria do capital humano considerava que a educação era o instrumento que dava oportunidade de mobilidade ocupacional e aumentos salariais. Juntando essa teoria ao fato desses teóricos acreditarem que o mercado de trabalho era contínuo, considerava-se que não existiam barreiras à mobilidade. Dessa forma, bastava o indivíduo investir em educação para obter maiores salários e ter mais mobilidade.

Um dos problemas da teoria do capital humano, apontado por Becker e Schultz é a ênfase no pressuposto de que o capital humano é sempre algo produtivo, ou seja, é produto de decisões deliberadas de investimento, o que impede que sejam apontadas as razões que causam diferenças nas rendas individuais. A teoria diz que diferenças em produtividade são devidas a diferenças em investimento, entretanto, sabe-se que pessoas distintas possuem

⁶ A existência de disparidades salariais era explicada pela ocorrência de mão de obra de diferentes qualidades (Lima, 1980).

diferentes tipos e quantidades de capital físico, mas também diferentes tipos e quantidades de capital humano que não são resultado de educação formal⁷.

No que se refere à distribuição de renda, os adeptos da teoria do capital humano sugerem a igualdade de oportunidade ou o aperfeiçoamento do mercado de capital, além de programas de empréstimos para estudantes, entre outros. A idéia é que uma redução da dispersão das curvas de oferta acarreta uma similar redução da dispersão de investimentos em educação que, por sua vez, causa uma redução na dispersão da renda. Essa concepção, entretanto, apresenta alguns problemas. A equalização das oportunidades educacionais leva a um aumento do nível educacional médio da população o que é compatível com uma maior desigualdade. Outro problema é que uma distribuição desigual persistiria mesmo que se tivesse completa equalização de oportunidades educacionais⁸.

As primeiras críticas a essa teoria surgiram no final dos anos 1960 e início dos anos 1970 e, aos poucos, foi se formando uma teoria alternativa a do capital humano: a teoria da segmentação do mercado de trabalho⁹, conhecida também como teoria dual. Segundo Baltar (1985), a formulação da hipótese de segmentação no mercado de trabalho resultou de desdobramentos de diversas discussões em distintas épocas e lugares sobre as formas modernas de produção e sobre o funcionamento do mercado de trabalho.

Essa interpretação alternativa, na verdade é composta por diversos pontos de vista que diferem nas causas para o fenômeno da segmentação¹⁰, que acabam sendo complementares umas as outras. Ela se preocupa com o funcionamento do local onde a renda do trabalho é gerada, isto é, com o mercado de trabalho.

⁷ Tais como certas atitudes, habilidade manual ou artística, motivação, saúde, força física, entre outros.

⁸ *“A teoria do capital humano tende a professar que alguma (a quantidade exata é função de diferenças em ‘habilidade’ e em certas características inatas) desigualdade é natural, já que habilidades não podem ser igualadas”* (Lima, 1980:253).

⁹ Vários autores trataram desta questão. Dentre eles está Carneiro (1997) que sintetiza alguns elementos principais desta teoria.

¹⁰ Para Doeringer e Piore, por exemplo, são as características pessoais dos trabalhadores que determinam o tipo de mercado em que eles serão alocados. Para Bluestone, Harrison e Vietorisz, por outro lado, a preocupação passa a ser com o comportamento da estrutura industrial (Lima, 1980).

Segundo esta teoria, no mercado de trabalho chamado secundário¹¹,
“a abundância de trabalhadores, isto é, a existência de um exército de reserva, associada à relativa homogeneidade da mão de obra (diferenças com relação a educação ou treinamento são de importância secundária, ou nenhuma, neste segmento), coloca os empresários na situação de monopsonistas. As contratações e dispensas são feitas ao sabor da variação da demanda do produto das firmas que contratam trabalhadores com características secundárias. Considerações ligadas a diferentes quantidades de capital humano não fazem parte do processo de decisão dos empregadores com relação a essa mão de obra, e daí educação, experiência, treinamento e outras formas de valorização pessoal não explicarem diferenciais de salário num tal contexto” (Lima, 1980: 254).

Para a teoria dual, os diferenciais de salários têm muito pouco a ver com a distribuição de capital humano¹². Depois que a pessoa é alocada em um determinado segmento (primário ou secundário), seu salário passa a depender de regras internas daquele segmento com relação a padrões de remuneração e promoção. Isso traz consequências importantes para a distribuição da renda como, por exemplo, o fato de que aumentos no nível educacional são compatíveis com aumento da desigualdade, já que o acesso à educação é diferenciado para a população. As inovações tecnológicas possuem impacto assimétrico nos diferentes mercados de trabalho, gerando desigualdade ainda maior, dentre outros fatores.

Existem ainda outras teorias sobre a determinação salarial, mas não caberá aqui citá-las. Duas fontes importantes para consulta sobre o debate recente desse tema podem ser encontradas em Baltar (1985) e Souza (1980).

¹¹ “O mercado primário é caracterizado por hábitos de trabalho e empregos estáveis, salários relativamente altos, produtividade alta, progresso técnico, pela existência de canais de promoção dentro das próprias firmas, pelo oferecimento de treinamento no próprio trabalho, promoção por antiguidade, etc. (...) O mercado secundário é caracterizado por alta rotatividade da mão-de-obra, salários relativamente baixos, más condições de trabalho, baixa produtividade, estagnação tecnológica e níveis relativamente altos de desemprego. Empregos neste mercado exigem pouco treinamento (...)” (Lima, 1980, 236)

¹² No modelo dual, o principal papel da educação é dar acesso a certos segmentos (Lima, 1980).

I.3 O Poder de Negociação

Além das teorias da determinação salarial apontadas acima, existem outras que levam em conta o poder de barganha entre o trabalhador e o empregador. Segundo Blanchard (2005), as duas formas básicas de determinação dos salários são: negociação individual e a negociação coletiva.

A negociação individual ocorre entre o indivíduo e a empresa. Se o indivíduo tiver baixa qualificação profissional e puder ser facilmente substituído por outra pessoa e se houver um contingente populacional com as mesmas características desse indivíduo dispostas a trabalharem na mesma vaga, seu poder de barganha durante a negociação com a empresa será muito baixo. Certamente, prevalecerá a vontade da empresa que ofertará um salário baixo, já que pode substituir o indivíduo por outro, caso ele exija um salário maior que aquele que a empresa está disposta a pagar. Dado que o indivíduo possui apenas sua força de trabalho para negociar no mercado e dado que precisa negociá-la para ter condições de se sustentar e a sua família, acaba aceitando o salário, por mais baixo que seja.

Entretanto, se o indivíduo tiver uma qualificação maior que a média da população, haverá uma chance de negociar salários maiores. Portanto, quanto maior for a qualificação necessária para determinado emprego, maior será a possibilidade de negociação mais favorável ao indivíduo que se candidata a vaga.

Segundo Dedecca et al (2008), algumas pessoas ou conjuntos de pessoas podem exercer ocupações que apresentam escassez em certos momentos de crescimento ou de transformação tecnológica e, portanto, podem constituir poder de barganha favorável para uma negociação individual de salário ou remuneração variável.

O tamanho do poder de negociação de determinado indivíduo decorre, basicamente, de dois fatores principais (Blanchard, 2005):

- (1) natureza do trabalho: quanto maior o custo da empresa para substituir determinado funcionário e quanto mais fácil for para ele encontrar outro emprego, maior poder de negociação ele terá, e vice versa;
- (2) mercado de trabalho: se a taxa de desemprego for baixa, a empresa terá maior dificuldade para encontrar substitutos, e o trabalhador terá mais facilidade de

encontrar outro emprego, nessas condições, o poder de negociação do trabalhador aumenta. Quando a taxa de desemprego for alta, a situação se inverte e a empresa passa a ter maior poder de negociação.

Portanto, os indivíduos que possuem baixo grau de qualificação e que se encontram em um segmento do mercado de trabalho onde há um exército de reserva com suas mesmas características, possuem pouco poder de negociação, ficando a mercê da decisão do capitalista quanto a sua remuneração.

Decorrente disto surgiu outra forma de determinar os salários: a negociação coletiva¹³. Na negociação coletiva, os acordos coletivos de categorias atuam sobre o comportamento dos salários, que tem influência ponderável sobre o conjunto dos rendimentos do trabalho, sendo que eles também tendem ser negativamente pressionados em situação de desemprego elevado. Tal procedimento ocorre através dos sindicatos.

Os sindicatos surgiram como resultado de um sistema salarial no qual uma das partes negociantes encontra-se em grande desvantagem, como visto na negociação individual: o trabalhador. A classe assalariada é totalmente desprovida dos meios de produção, possuindo apenas sua mão de obra para negociar no mercado de trabalho. Sem um emprego, não possuem meios de prover seu sustento e de sua família.

A classe empresária, ao contrário, detém os meios de produção e, portanto, está em plena vantagem em relação aos trabalhadores, podendo então negociar a mão de obra de maneira favorável para si própria. Como resultado dessa situação surgiram os sindicatos, *“cuja função essencial consiste em superar essa fraqueza [desvantagem dos trabalhadores em relação ao empregador] substituindo a contratação individual isolada pela contratação coletiva; elevando dessa maneira o preço de oferta pela qual a mão de obra é vendida e, ao mesmo tempo, uniformizando a tarifa dos salários em todo um setor industrial”* (Dobb, 1966:160). Os primeiros sindicatos vieram juntamente com a difusão da indústria fabril no início do século XIX, apesar de haver indícios de iniciativas parecidas com as deles muito antes.

¹³ A tradição internacional estabelecida pelas Convenções e Recomendações da OIT aceita dois instrumentos públicos de determinação das remunerações do trabalho, além do processo de negociação individual: a negociação coletiva e o salário mínimo. As Convenções da OIT estão disponíveis na página www.ilo.org.

Os sindicatos possuem atuação em setores específicos. A história mostrou que determinados setores em alguns países (principalmente nos países desenvolvidos) tiveram bastante sucesso nesse tipo de negociação. Entretanto, outros setores não conseguiram desenvolver a ferramenta da negociação coletiva, permanecendo a mercê da classe empresarial.

Em decorrência da fragilidade da negociação coletiva em alguns setores e países, tornou-se fundamental a interferência do estado nessa questão. Esse tema será debatido com maior profundidade no próximo capítulo.

A política de salário mínimo, portanto, configura-se como a intervenção estatal sobre o piso legal do mercado de trabalho tendo ampla possibilidade de influenciar o comportamento das remunerações mais baixas, mesmo em um contexto de desemprego ponderável. Segundo a OIT, o salário mínimo possui a função de proteger a remuneração dos trabalhadores de mais baixa qualificação e mais expostos à situação de desemprego e/ou rotatividade. Estes trabalhadores possuem baixo poder de barganha, necessitando ter sua remuneração mínima protegida por uma política pública. Para os demais trabalhadores, a OIT considera ser a negociação coletiva o instrumento privilegiado para a determinação dos rendimentos do trabalho (Starr, 1982).

Os salários sempre foram a principal preocupação dos trabalhadores. Na ausência de uma estrutura bem organizada de negociação coletiva, demandas por aumentos salariais conduziram quase sempre a conflitos e greves. Para compensar o buraco da negociação coletiva e para encontrar soluções pacíficas, governos tiveram que intervir diretamente em números casos para resolver disputas salariais. Em muitos países, a negociação coletiva desenvolveu-se com o tempo e passou a prover a estrutura necessária para o gerenciamento das disputas salariais. Em outros, o governo ficou como figura dominante na determinação salarial (Eyraud and Sayet, 1995).

Considerações Finais do Capítulo

A emergência do sistema salarial apresenta a relação de dependência estabelecida entre o trabalhador e o capitalista, destacando que o trabalhador é muito mais dependente do capitalista, do que o inverso, dado que ele não tem como se manter de outra forma que não a venda de sua força de trabalho.

Em seguida foram apresentadas algumas concepções para a determinação salarial. Um elemento importante é o fato de que o trabalhador fica dependente do empregador no que se refere ao seu salário. Não adianta, como diz a teoria do capital humano, investir, por exemplo, na educação e da qualificação, para se conseguir maiores salários. Existem questões muito mais complexas envolvidas nessa determinação e que não dependem do trabalhador.

No que se refere à negociação salarial, existe ainda a questão do baixo poder de barganha individual do trabalhador, ainda mais quando existe um contingente de trabalhadores como ele disputando a mesma vaga e quando existe taxa elevada de desemprego. A existência da negociação coletiva torna-se bastante relevante neste contexto.

Dado que o trabalhador depende da venda de sua mão de obra para sua subsistência, fica a mercê do salário oferecido pelos capitalistas, não possui grandes possibilidades para ampliação seu ganho salarial, ainda mais se fizer parte do mercado secundário apontado pela teoria da segmentação, e possui baixo poder de negociação, torna-se fundamental a intervenção do estado para garantir o pagamento de um mínimo necessário para a sobrevivência do trabalhador e de sua família. Tal intervenção é realizada através de uma política ativa e consistente de salário mínimo.

Capítulo II - O Salário Mínimo

Introdução ao Capítulo

O salário mínimo é uma instituição do mercado de trabalho utilizada na atualidade em um número importante de países, sejam eles desenvolvidos ou em desenvolvimento. Teve suas origens no final do século XIX, tendo sido implantado inicialmente em setores específicos da economia nos quais a negociação coletiva ainda não se encontrava em estágio suficientemente desenvolvido para assegurar um rendimento mínimo aos trabalhadores, possibilitando que eles tivessem condições mínimas de vida. Nova Zelândia (1894), Austrália (1896), Reino Unido (1909), Estados Unidos (1912) e Canadá (1917) são as algumas experiências iniciais de adoção dessa política.

O objetivo deste capítulo é fazer uma síntese da evolução histórica do salário mínimo nos países desenvolvidos e em desenvolvimento e dar um panorama da situação atual. Ademais, coloca em discussão alguns elementos importantes para a política de salário mínimo e questões controversas decorrentes de sua inserção e valorização.

O capítulo foi dividido em três partes:

II.1 A Emergência do Salário Mínimo, que sintetiza as primeiras experiências de adoção dessa política abordando as razões que conduziram a introdução desse mecanismo;

II.2 O Salário Mínimo na Atualidade, que situa a ocorrência dessa política nos dias atuais, tanto nos países em desenvolvimento quanto nos desenvolvidos; e que visa trazer alguns elementos importantes sobre o salário mínimo tais como: seus objetivos, critérios para sua determinação, implicações para o mercado de trabalho, distribuição de renda, inflação entre outros; e

II.3 A Institucionalidade da Política do Salário Mínimo, apresenta os objetivos da política de salário mínimo, os diferentes sistemas existentes, os métodos de determinação do seu valor, a questão dos reajustes periódicos, seu papel na distribuição de renda, a questão da inflação e do desemprego.

II.1 A Emergência do Salário Mínimo

O salário mínimo não é uma instituição recente do mercado de trabalho e muito menos restrita a um pequeno número de países. Muito pelo contrário, as primeiras experiências de adoção de uma política específica para regulação do valor mínimo pago aos trabalhadores datam do final do século XIX e, atualmente, o número de países que possuem alguma regulação para o salário de base é bastante elevado.

Os países pioneiros na introdução de uma regulação para o salário mínimo foram Nova Zelândia (1894) e Austrália (1896). Esse mecanismo foi utilizado, inicialmente, como parte de prevenção e como acordo nas disputas industriais. Em 1894, o Conselho Industrial da Nova Zelândia instituiu um salário mínimo legal, que deveria ser aplicado a todos os trabalhadores das indústrias nos mesmos distritos que se encontravam em conflito devido à questão salarial. Em pouco tempo, outros distritos também adotaram o mecanismo. Na Austrália, o principal objetivo para se adotar o salário mínimo foi evitar o pagamento de salários excepcionalmente baixos (Starr, 1981).

O Reino Unido, após cauteloso estudo da experiência da Nova Zelândia, instituiu o salário mínimo¹⁴ em 1909 com a Lei dos Conselhos Industriais (Trade Boards Act) que propunha aumentar o preço da força de trabalho nos casos em que este era muito baixo quando comparado a atividades semelhantes em outros setores. Inicialmente a lei aplicava-se apenas a quatro atividades distintas (alfaiatarias, fabricação de caixas de papelão, fabricação de rendas e de correntes), mas até 1918 outros cinco foram incluídos. Os Conselhos eram formados por empregados e empregadores das indústrias em questão, além de membros nomeados pelo Estado (Dobb, 1966).

Em 1918, as funções dos Conselhos foram ampliadas e passou-se a recomendar que eles atuassem em qualquer setor industrial não organizado, onde não existisse um mecanismo adequado de negociação coletiva. O resultado disso foi uma rápida e considerável ampliação dos Conselhos, o que causou protesto por parte do empresariado,

¹⁴ Estados Unidos (1912) e Canadá (1917) vieram logo depois com a instituição de comissões nacionais que fixavam diferentes valores de salário mínimo por indústrias (Dobb, 1966). França (1915), Áustria (1918) e Espanha (1926) vieram em seguida. Alguns países em desenvolvimento também tiveram experiências nessa época: México (1917) e Argentina (1918) (Starr, 1981).

sobretudo quando veio a depressão e a queda de preços em 1921¹⁵. A Lei dos Conselhos Industriais acabou evoluindo para a lei orgânica intitulada *Wages Councils Act* em 1945, mantendo as principais disposições estabelecidas até aquela lei, mas alterando a denominação para Conselhos Salariais, além de atribuir novos direitos.

As experiências pioneiras mostram que o salário mínimo começou a ser utilizado nos setores/países onde não havia um mecanismo adequado de negociação coletiva ou existia um mecanismo pouco eficiente, ou mesmo, a inexistência completa. A negociação coletiva, por sua vez, nasceu com os sindicatos, muito antes das primeiras experiências com o salário mínimo.

Apesar das várias experiências, no geral, o instrumento de determinação do salário mínimo permaneceu como uma política governamental restrita nos anos anteriores à Segunda Guerra Mundial. A maioria dos países restringiu a aplicação do salário mínimo a poucas categorias de trabalhadores. A situação começou a mudar com o final da Grande Depressão, mesmo durante a Segunda Guerra. Outros países começaram a adotar esse mecanismo e um número cada vez maior de trabalhadores passou a ser englobado por essa política (Starr, 1981). A Organização Internacional do Trabalho teve uma contribuição importante para esta mudança.

Logo após as primeiras iniciativas de adoção do salário mínimo, criou-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹⁶ em 1919, primeira instituição internacional de cooperação bilateral. A criação dessa instituição foi parte do Tratado de Versalhes que definia os termos do fim da I Guerra Mundial¹⁷. O objetivo principal era a promoção e a harmonização dos direitos do trabalho por meio do estabelecimento e aplicação de normas internacionais do trabalho, evoluindo para incluir temas mais amplos de política social e direitos humanos e civis. Ou seja, a OIT reconhecia a necessidade de se constituir uma

¹⁵ Cedendo aos protestos dos empresários, o governo criou uma Comissão de Investigação em 1922 que emitiu um relatório favorável à redução das funções dos Conselhos, ao menos momentaneamente, em decorrência da situação desfavorável que o país se encontrava no entre guerras (Dobb, 1966)

¹⁶ A Organização Internacional do Trabalho contava com quarenta membros em sua criação no ano de 1919, dentre eles, o Brasil. Maiores informações disponíveis em www.oitbrasil.org.br.

¹⁷ Com o final da 1ª Guerra Mundial em 1919, reuniram-se no Palácio de Versalhes (Paris/França) os representantes dos países vitoriosos com o intuito de definir a situação pós-guerra, produzindo o Tratado de Versalhes (Donzele, 2004).

institucionalidade para o contrato e as relações de trabalho, objetivando garantir condições mais adequadas de vida e de trabalho para a maioria dos trabalhadores.

A OIT, no que se refere ao salário mínimo¹⁸, deu um passo bastante importante em 1928, com a aprovação na 11ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra da Convenção nº 26 “Métodos de Fixação de Salários Mínimos de 1928” que entrou em vigor em plano internacional em 14/06/30¹⁹.

Segundo o artigo 1º:

“Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que retificam a presente convenção se comprometem a instituir ou a conservar métodos que permitam fixar os salários mínimos dos trabalhadores empregados na indústria²⁰ ou partes da indústria (e em particular nas indústrias caseiras), em que não exista regime eficaz para a fixação de salários por meio de contrato coletivo ou de outra modalidade e nas quais os salários sejam excepcionalmente baixos” (OIT, 1928).

Isto é, a convenção recomendava a intervenção do Estado na fixação de salário mínimo onde não existisse um modelo eficaz de estabelecimento de salários através da negociação coletiva. A convenção assegurava ainda a liberdade de decisão aos membros, após consulta às organizações patronais e de trabalhadores, sobre os métodos de fixação dos salários mínimos.

Em 1951, com a aprovação da Convenção nº 99, intitulada *Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention*²¹ (OIT, 1951), o mecanismo do salário mínimo foi estendido para a atividade agrícola, permitindo aos países membros que ratificassem essa convenção de fixar salário mínimo também para as ocupações ligadas à agricultura.

Em 1970, novo avanço foi feito com a Convenção nº 131, relativa à fixação dos salários mínimos, designadamente no que diz respeito aos países em vias de

¹⁸ A OIT associa o salário mínimo ao atendimento das necessidades básicas do trabalhador e de sua família (Paes, 2002).

¹⁹ No Brasil a ratificação da Convenção nº 26 ocorreu em 25 de abril de 1957 e passou a ter vigência nacional em 25 de abril de 1958 (OIT, Convenção Nº 26).

²⁰ “A palavra “indústria”, para fins da presente convenção, compreende as indústrias de transformação e o comércio.” (OIT, Convenção Nº 26).

²¹ A Convenção Nº 99 não foi traduzida para o português.

desenvolvimento (OIT, 1970). Qualquer membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta convenção “*compromete-se a estabelecer um sistema de salários mínimos*”²² que proteja todos os grupos de assalariados cujas condições de emprego sejam de modo a justificar que se assegure a sua proteção” (OIT, 1970). A recomendação dessa nova convenção passou a ser pela instituição do salário mínimo para todos os assalariados (não apenas indústria e agricultura), devendo as organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores serem consultadas para se determinar os grupos assalariados que deveriam ser protegidos. Ademais, os salários mínimos passaram a ter força de lei, não podendo ser diminuídos, e a liberdade de negociação coletiva deveria continuar sendo plenamente respeitada.

Pautada pelas Convenções da OIT (no caso dos países que as ratificaram), a intervenção do estado na questão salarial deu-se, portanto, através do estabelecimento de salário mínimo, abaixo do qual nenhuma empresa poderia remunerar seus trabalhadores. A introdução dessa política era recomendada pelas Convenções da OIT, principalmente nos casos em que a negociação coletiva ainda se encontrasse em estado pouco desenvolvido ou deficiente. Isso poderia ocorrer em determinados setores isolados dos países desenvolvidos ou, em maior grau, nas economias em desenvolvimento. De acordo com Eyraud e Saget (2005), a redução da influência da negociação coletiva deu-se, principalmente como resultado da pressão crescente da competitividade internacional.

As políticas nacionais de salário mínimo nos países desenvolvidos se consolidaram durante os anos de crescimento do pós-guerra²³. Apesar de muitas experiências serem anteriores a esse período, foi apenas a partir de então que a política de salário mínimo se constituiu em um instrumento ativo de regulação pública estatal e, ao contrário do que se esperava, cumprindo um papel complementar à negociação coletiva.

Segundo Starr (1981), a consolidação do mercado de trabalho e do mecanismo clássico para sua regulamentação, a negociação coletiva, deveria, com o tempo, reduzir a

²² Note que a recomendação da OIT é de instituição de “salários mínimos” e não apenas de um, isto é, a recomendação não é para um salário mínimo nacional unificado e sim para salários mínimos nos setores que necessitam dele e que podem apresentar valores distintos.

²³ Luxemburgo inseriu o salário mínimo nacional pela primeira vez em 1945. Espanha (1963), Portugal (1974) e Bélgica (1975), vieram mais tarde (Starr, 1981).

importância da iniciativa pública de regulamentação do salário mínimo. Dessa forma, o salário mínimo seria um mecanismo com papel provisório de regulação do contrato de trabalho nos setores com contratação coletiva ainda deficiente. Portanto, o desenvolvimento capitalista conduziria à substituição do salário mínimo pela dinâmica de negociação estabelecida diretamente entre os atores sociais. Além do fato de ser uma política voltada aos países em desenvolvimento e não para as economias capitalistas desenvolvidas que, teoricamente, deveriam ter um processo de negociação coletiva bastante eficiente.

Entretanto, essa substituição do mecanismo de salário mínimo fixado legalmente pela negociação coletiva não foi verificada. A política de salário mínimo que, para alguns autores, parecia apenas provisória, tornou-se um instrumento de política pública permanente na regulação do mercado de trabalho em vários países. Ademais, o status de política do salário mínimo permaneceu não apenas nos países em desenvolvimento, como também em grande escala nas economias desenvolvidas.

Eyraud e Saget (2005) consideram a existência de uma forte relação entre os mecanismos de fixação do salário mínimo e o grau de desenvolvimento da negociação coletiva²⁴. Em alguns países, a negociação coletiva mostra-se suficientemente estruturada e institucionalizada para desempenhar papel principal na determinação salarial, limitando a função do salário mínimo. Em outros, entretanto, o processo de dominação do salário mínimo pelo Estado acaba sendo a única estrutura institucional disponível para essa negociação salarial.

Por outro lado, os mesmos autores ressaltam que, em alguns países, a intervenção estatal através do salário mínimo contribuiu para o desenvolvimento da negociação coletiva e ambos passaram a desenvolver trajetórias simultâneas e complementares.

Quando o diálogo social fica restrito apenas ao estabelecimento do salário mínimo a nível nacional, ocorre uma enorme pressão social para sua ampliação contínua, o que pode parecer excessivo e pode prejudicar o papel original de proteção aos trabalhadores em situação de maior risco. Isso acontece porque o salário mínimo acaba sendo o único

²⁴ A própria experiência da Reino Unido mostra isso. Os Conselhos Salariais foram adotados nos setores em que a negociação coletiva estava falhando. Em outros setores, a fixação dos salários continuou a ocorrer através da negociação coletiva. Ou seja, o sistema de salário mínimo está intimamente ligado a habilidade da negociação coletiva de tomar controle do estabelecimento dos salários (Eyraud and Saget, 2005).

mecanismo que os sindicatos possuem – através da pressão que exercem sobre o governo ou órgão responsável pelo estabelecimento do salário mínimo - para dar visibilidade ao que estão fazendo pelos trabalhadores.

Nas palavras de Eyraud e Saget (2005:14):

“In order to avoid this and to preserve the minimum wage’s original role of providing protection for the most at-risk workers, it is important to establish an alternative forum for wage negotiations, ideally at the sectoral or enterprise level. There, wages may be set at a level higher than the minimum wage and taking into account the capacity of enterprises covered by the agreement. The aim is to prevent the minimum wage being the focal point of demands for significant wage hikes by introducing more objectivity and rationality into social dialogue”.

Portanto, apesar das convenções da OIT determinarem que o salário mínimo é uma instituição provisória que deveria existir na ausência da negociação coletiva, para Eyraud e Saget (2005) a presença da negociação coletiva e do salário mínimo pode ser simultânea. Após o estabelecimento de uma política de salário mínimo responsável por manter um padrão mínimo de remuneração aos trabalhadores, a negociação coletiva pode entrar com o papel de definir pisos maiores para setores específicos, sem conflito com o mínimo. Isso permite que a política de salário mínimo possa desempenhar outros papéis ligados a política econômica de emprego, inflação ou distribuição de renda.

II.2 A Política de Salário Mínimo na Atualidade

Atualmente, o salário mínimo abrange um número considerável de países. De acordo com o relatório *Employment Outlook* de 1998, 17 países dos 30 membros da OCDE²⁵ (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) adotam alguma política nacional ou estatutária de salário mínimo. Já segundo a OIT, dos 350 países membros que possui, mais de 100 adotam algum tipo de política de salário mínimo. Como os números indicam, são inúmeras experiências e cada qual possui características bastante distintas das demais, mas todas elas possuem um objetivo comum: estabelecer uma remuneração mínima para determinado segmento ou para a economia como um todo.

Existem evidências de que a regulamentação do salário mínimo acabou assumindo papel de política de Estado²⁶. Isto é, o salário mínimo deixou de ser simplesmente um mecanismo de regulação do salário básico da economia para se tornar uma política salarial mais ampla, com função permanente no campo das políticas públicas, com abrangência nacional e inclusive, em alguns casos, com importante papel redistributivo.

Além disso, o salário mínimo mostrou-se como importante ferramenta tanto nos países em desenvolvimento como nos países desenvolvidos. Dos 27 países membros da União Européia, por exemplo, 20 adotam algum tipo política de salário mínimo, dentre eles Reino Unido.

O caso da Reino Unido chama atenção no âmbito internacional no que se refere ao salário mínimo. Como visto na seção anterior, a Reino Unido foi um dos países pioneiros na introdução do salário mínimo e o manteve de 1909 a 1993 através do sistema de Conselhos Salariais. Entretanto, mais recentemente, o governo do Reino Unido decidiu que seria ideal a introdução de um sistema de salário mínimo que cobrisse todos os setores da economia e que fosse nacional.

²⁵ A OCDE é uma organização internacional e intergovernamental que agrupa os países mais industrializados da economia do mercado. Tem sua sede em Paris, França. Na OCDE, os representantes dos países membros se reúnem para trocar informações e definir políticas com o objetivo de maximizar o crescimento econômico e o desenvolvimento dos países membros. Maiores informações disponíveis em: <http://www.cgu.gov.br/ocde/sobre/index.asp>

²⁶ Um exemplo será o caso do Brasil que será analisado no Capítulo III.

Muitos estudos mostram que, a partir dos anos 1970, a desigualdade salarial e de rendimentos aumentou em grande escala no Reino Unido²⁷. O aumento da desigualdade está associado principalmente a mudanças significativas no mercado de trabalho inglês. Essas mudanças se resumem a: perda de poder dos sindicatos, queda do emprego no setor público, competitividade em alguns setores públicos de serviços, enfraquecimento dos Conselhos Salariais que definiam salários mínimos em determinadas indústrias e redução da legislação da proteção social. Tais fatores contribuíram para o aumento da desigualdade salarial no país (Gosling and Lemieux, 2001).

Uma parte dos trabalhadores, aqueles com qualificação mais alta, teve ganhos reais importantes principalmente nos anos 1980 e 1990. Outra parte, a dos trabalhadores não qualificados, teve ganhos muito menores. Ou seja, o crescimento do rendimento não foi uniforme para os diferentes tipos de trabalhadores ao longo do período. Determinados grupos de trabalhadores foram bastante prejudicados como, por exemplo, as mulheres – principalmente as que trabalham meio período -, os jovens, as minorias étnicas e os menos qualificados (LPC, 1998).

Foi em decorrência dessa constatação que o governo e a sociedade inglesa começaram a discutir a necessidade de adoção de um salário mínimo nacional, com o intuito de reduzir as desigualdades salariais e de proteger os trabalhadores com menor remuneração. Em 1997, o governo solicitou a formação de uma comissão para o salário mínimo formada por empregados, empregadores e acadêmicos para iniciar os estudos dos impactos da adoção de uma remuneração mínima, além de qual valor ele deveria assumir. Tal comissão passou a se chamar Low Pay Commission²⁸ e desde sua fundação tem realizado o acompanhamento da política de salário mínimo nacional.

A política nacional de salário mínimo a ser adotada no país deveria, segundo o Low Pay Commission (LPC, 1998), (1) sustentar uma economia competitiva, (2) ser fixado a um

²⁷ Os Estados Unidos também passaram por esse aumento na desigualdade salarial após os anos 1970. Na maior parte dos países europeus continentais, entretanto, a desigualdade salarial permaneceu relativamente estável durante o mesmo período. Canadá e Japão apresentaram um grau moderado de aumento da desigualdade (Gosling and Lemieux, 2001).

²⁸ Os relatórios do Low Pay Commission estão disponíveis no site <http://www.lowpay.gov.uk/>.

nível prudente, (3) ser simples e direto, devendo acomodar a diversidade existente na estrutura de pagamentos e padrões de emprego e, (4) fazer a diferença, isto é, proteger os trabalhadores mais vulneráveis da exploração. Partindo desses princípios, a Comissão realizou uma série de estudos para conhecer melhor a situação do mercado de trabalho e dos rendimentos no país para então poder propor um salário mínimo nacional que cumprisse com os objetivos pré-estabelecidos.

O resultado foi então a criação do novo salário mínimo no país em 1999, que passou a ter abrangência nacional para todas as atividades da economia. O valor nacional estabelecido era válido não apenas para os trabalhadores com carteira assinada, mas também para *free-lancers*, conta-própria, trabalhadores de meio período, empregados agrícolas e estrangeiros. Dessa forma, o salário mínimo ganhou ampla abrangência em todo o país e em todos os tipos de ocupações (LPC, 2007).

Quando o novo salário mínimo nacional foi introduzido, foram propostos dois níveis salariais de acordo com a idade: para os trabalhadores entre 18 e 21 anos o salário ficou estabelecido em 3,0 libras por hora e para os trabalhadores com 22 anos ou mais em 3,6 libras²⁹. A Comissão acompanhou cautelosamente a introdução do mínimo e constatou que houve pouco ou nenhum impacto adverso na economia ao longo do ano seguinte a sua adoção.

Entre 2001 a 2005, o valor do salário mínimo inglês cresceu a uma taxa significativamente superior ao crescimento da renda média, mas ficou bastante próxima da taxa de inflação. A partir de 2006, em grande parte a pedido dos empregadores, a LPC decidiu reduzir a taxa de crescimento para um valor marginalmente superior ao crescimento médio esperado. De 1999 até 2006, a taxa de salário mínimo por hora para os adultos teve um crescimento de 49% enquanto a inflação foi de 23% e o crescimento do rendimento médio foi de 36%, portanto, o salário mínimo trouxe ganhos reais aos trabalhadores no período.

Desde a introdução do salário mínimo, o mercado de trabalho no Reino Unido teve um bom desempenho, inclusive com taxas crescentes de emprego. Entretanto, entre 2005 e

²⁹ Esses valores entraram em vigência em abril de 1999. Em 2004 foi criada uma terceira faixa para trabalhadores entre 16 e 17 anos. Já em 2007, os valores das faixas de 16 a 17, 18 a 21 e acima de 22 anos estavam em 3,3 libras, 4,5 libras e 5,35 libras, respectivamente. (LPC, 2007).

2006, o desempenho do mercado de trabalho foi misto. A economia continuou a gerar empregos, mas a taxa de desemprego aumentou e a taxa de emprego caiu. O aumento da taxa de desemprego deveu-se, em grande parte, ao aumento da população economicamente ativa associada ao aumento da imigração no país e à redução da taxa de inatividade. Portanto, fatores não ligados ao salário mínimo, indicando que o aumento do desemprego não pode ser associado ao aumento do salário mínimo. Apenas nos setores de menor remuneração constatou-se uma pequena elevação das demissões em 2006, mas em comparação ao desempenho do restante da economia, esse efeito pode ser considerado pouco significativo.

Apesar do impacto nos setores com menor renda, estudos mostram que a distribuição de renda teve uma melhora desde a implantação do salário mínimo nacional, além do fato das remunerações mais baixas estarem mais protegidas.

Um estudo realizado por Galindo-Rueda e Pereira (2004) mostrou, através de uma análise econométrica, que a introdução do salário mínimo no Reino Unido teve impacto negativo apenas sobre as empresas menores e com mais baixa remuneração. Os autores verificaram que, entre 1998 e 1999, essas empresas apresentaram um menor nível de contratações. Isso não significa que o emprego declinou, apenas que ele cresceu a uma taxa menor nas firmas pertencentes aos grupos mais expostos à introdução do salário mínimo. As empresas mais expostas são principalmente aquelas pertencentes ao setor de serviços que possuem remunerações mais baixas. É interessante notar que esse padrão de redução nas contratações não foi verificado nas indústrias do setor industrial. Ainda segundo este estudo, em relação às demissões logo após a introdução do salário mínimo, foi encontrado pouca ou nenhuma evidência nos demais setores da economia.

Em suma, a implantação da política de salário mínimo nacional no Reino Unido teve, e continua tendo, impacto positivo sobre a economia e sobre o mercado de trabalho.

A Alemanha, diferente do Reino Unido e da maioria dos países da União Européia, não possui uma política de salário mínimo. Os salários são determinados através de um extenso sistema de regras legais e de contratos coletivos que foram desenvolvidos nos anos 1950 e que passaram a ser implantados nas décadas seguintes (Bendery et al, 1999).

Anualmente, sindicatos e empregadores se reúnem para determinar o nível de salários. Os trabalhadores são representados nos contratos coletivos através dos sindicatos

que são organizados nacionalmente de acordo com as indústrias. Os contratos coletivos existem em nível regional e industrial. Durante o processo de negociação, as partes possuem autonomia legal para estabelecerem livremente o valor salarial desejado. Depois de acordado o valor, os contratos coletivos são registrados no Ministério do Trabalho e passam a vigorar na data estabelecida³⁰.

Segundo Dustmann e Pereira (2003), a Alemanha possui um mercado de trabalho corporativista, o que implica que, mesmo não existindo um salário mínimo legal, existem vários salários contratuais que se aplicam a todas as categorias de trabalho e cobrem cerca de 90% dos trabalhadores.

Apesar desse sistema avançado de negociação coletiva, nos últimos anos, têm-se discutido a necessidade de adoção de uma política nacional de salário mínimo. A proposta partiu da União Social Cristã (CSU) no início de 2005, e tem o apoio do Partido Social Democrata (SPD) (DW, 2005).

Duas razões influenciaram no surgimento de uma proposta de adoção de um salário mínimo nacional na Alemanha: a existência de um grande volume de trabalhadores recebendo menos que a linha de pobreza e a existência de enormes disparidades salariais regionais. A primeira das razões parte da constatação de que 4,6 milhões de empregados, isto é, 14,6% da PEA, recebem menos de 7,50 euros por hora e cerca de 1,5 milhões possuem um salário inferior a 5,00 euros. Tais valores são considerados muito baixos em relação à média salarial nacional (DW, 2007).

A consequência da existência desses baixos salários é que cerca de três milhões de trabalhadores precisam sobreviver com uma renda líquida inferior a 940 euros³¹. Dado o

³⁰ Apenas dois setores se encontram fora desse sistema e possuem o estabelecimento legal de um salário mínimo: construção civil e navegação marítima. Entretanto, são diferentes para a região leste e oeste do país (DW, 2007).

³¹ A proposta dos defensores de uma política de salário mínimo é que o valor por hora seja de 7,50 euros. Com este valor, seriam pagos 10 bilhões de euros adicionais para este 4,6 bilhões de trabalhadores e haveria um acréscimo de 3,7 a 4,2 bilhões em arrecadação de impostos e contribuições sociais para o governo. Além disso, o Estado passaria a pagar menos auxílio social, por exemplo, aos 900 mil empregados que recebem auxílio estatal por não ganharem o mínimo estabelecido para garantir a sobrevivência. É claro que haveria custos adicionais aos empregadores devido ao aumento dos salários, mas muitos pesquisadores defendem que tais custos seriam compensados pelos encargos sociais e pelo aumento da demanda no mercado interno devido à elevação do poder de compra dos trabalhadores (DW, 2005).

elevado custo de vida na Alemanha, estes trabalhadores encontram-se abaixo da linha de pobreza.

A segunda razão está relacionada às enormes disparidades salariais regionais. Um exemplo é que enquanto uma cabeleireira no leste do país recebe 3,82 euros por hora, no oeste estaria recebendo 7,99 euros. Portanto, o que move atualmente a luta para o estabelecimento de um salário mínimo legal nacional é principalmente a busca pela redução das desigualdades regionais e a eliminação de salários abaixo da linha de pobreza.

Entretanto, apesar de existir um grande número de adeptos a esta política, a oposição também é grande. A Federação dos Empregadores Alemães (BDA) mostra-se totalmente contrária à adoção de um mínimo legal e tem como principal argumento o fato de que isso fomentaria ainda mais o trabalho ilegal no país, além do deslocamento da produção para países com mão de obra mais barata (DW, 2005).

O estabelecimento de um salário mínimo de 7,50 euros por hora poderia causar a ruína das empresas que atuam nos setores de baixos salários, segundo alguns empresários. Ademais, o presidente da BDA ainda argumenta que existem 1,3 milhões de pessoas na Alemanha que trabalham em tempo integral e que recebem menos de 6,00 euros por hora, o que significa que a implantação de um mínimo maior que esse valor conduziria ao fim de pelo menos parte desses empregos. Sendo assim, a política seria prejudicial para os empregados menos qualificados (DW, 2006:1).

A maioria dos pesquisadores internacionais parte do princípio de que não existe uma relação sistemática entre o estabelecimento de um salário mínimo e o desenvolvimento das atividades econômicas, isto é, a introdução do salário mínimo não causaria necessariamente um aumento do desemprego³². Ele cria condições de igual competição entre os empregadores dentro de um país, pois todos são obrigados por lei a pagarem, pelo menos, um mesmo valor mínimo. Alguns defendem que esta função de proteção do empregador seria uma das causas pela qual o salário mínimo não causaria desemprego (DW, 2006:2).

Enfim, até o presente momento não foi decidido pela adoção ou não de uma política de salário mínimo, mas a pressão para que isso ocorra é muito forte. A oposição também é

³² Conforme discussão realizada no Capítulo I deste trabalho.

grande e parte principalmente dos empresários que buscam sempre menores custos de produção e, portanto, não ficariam felizes com a imposição legal de um salário acima daquele que remuneram seus funcionários.

A questão é que a necessidade de um piso salarial tem se mostrado cada vez mais importante também na Alemanha, país considerado de alto desenvolvimento econômico, para reduzir o número de pessoas abaixo da linha de pobreza e para reduzir as desigualdades regionais dentro do país³³.

Nos países da América Latina³⁴, legislações referentes ao salário mínimo começaram a ser adotadas a partir de meados dos anos 1930 e, principalmente, ao longo da década de 1940. Elas estiveram intimamente associadas à promulgação de outras leis trabalhistas, processo que se iniciou na região logo após a segunda Guerra Mundial. Em alguns casos, a introdução dessa legislação foi precedida pela adoção constitucional do reconhecimento dos direitos dos trabalhadores a salários suficientes para prover um padrão decente de vida e a responsabilidade, direta ou indireta, do Estado em estabelecer o valor do salário mínimo. Até a década de 1950, quase todos os países da América Latina já possuíam legislação específica para o salário mínimo (Starr,1981).

A experiência pioneira na América Latina foi a do México que introduziu um sistema nacional de salário mínimo em 1931, logo após a promulgação de seu código trabalhista. Brasil (1940), Costa Rica (1943) e Uruguai (1943) vieram logo em seguida. A regulação do salário mínimo na região trouxe metas bastante ambiciosas que, apesar de não terem sido completamente atingidas, tiveram expansão significativa, principalmente a partir dos anos 1960. Atualmente, todos os países da região possuem algum tipo de política de salário mínimo e são poucos os que ainda não possuem método regular de determinação de seu valor.

“The rapid extension in the number and scope of minimum wage laws since the Second World War is characteristic of both industrialized and developing countries, but it appears that, despite the apparent obstacles, acceptance of the need for the government to become directly involved in wage determination has been more

³³ As autoridades alemãs inclusive já consultaram a Low Pay Commission (Low Pay Commission Report, 2005), para se aprofundarem na experiência bem sucedida do Reino Unido.

³⁴ Starr (1981) traz ainda informações sobre a adoção do salário mínimo na África, Caribe e Ásia.

widespread and in many cases has taken place earlier among developing countries”
(Starr, 1981: 13).

Várias são as razões para a maior difusão e para a ocorrência precoce do mecanismo do salário mínimo nos países em desenvolvimento. Starr (1981) aponta como influência para isso o desejo de grande parte desses países em ter um alinhamento entre sua legislação trabalhista e as convenções do salário mínimo da OIT. Outras razões fundamentais encontram-se nas condições do mercado de trabalho e a orientação geral das políticas dos países em desenvolvimento cujo padrão de vida possibilitado pelos menores salários é muito baixo. O salário mínimo passou a representar, nos países em desenvolvimento, uma das poucas alternativas práticas para estabelecer padrões mínimos de proteção salarial no mercado de trabalho.

II.3 A Institucionalidade da Política do Salário Mínimo

O salário mínimo é uma instituição do mercado de trabalho cujo objetivo principal é estabelecer uma remuneração mínima aos trabalhadores de determinado setor de atividade ou a todos os trabalhadores de uma região ou país.

Segundo Eyraud e Sayet (1995) o salário mínimo pode ser utilizado com propósitos diferentes em cada país que o adota, podendo ter como objetivo assegurar um padrão mínimo decente de vida àqueles que o recebem, ou então ser utilizado como elemento no combate a inflação, ou ainda como ferramenta para a distribuição de renda ou para a competitividade econômica. Em decorrência das diversas funções que pode assumir, o estabelecimento de um salário mínimo em determinado país passa a assumir importante papel de política econômica.

Além dos diferentes objetivos que a política de salário mínimo pode assumir, existem distintas formas de determinação do seu valor, o que resulta em diversos sistemas. Eyraud e Sayet (1995) criaram uma classificação que leva em conta dois fatores principais: (a) quantidade de atores envolvidos em sua determinação e (b) número de faixas de salário mínimo estabelecidas. A classificação é a seguinte:

- (1) *Adoção de uma única faixa de salário mínimo (nacional ou regional) fixada pelo Estado ou por uma instituição tripartite.* Esse é o método mais comum utilizado em 67% dos países pesquisados pelos autores, podendo apresentar variações (Austrália, Nova Zelândia, Senegal, Argentina, Canadá, Brasil, França, etc.). Em alguns países a responsabilidade de determinação do salário é apenas do governo (Nigéria, por exemplo), mas na maioria existe a participação da sociedade através de comitês permanentes de caráter bipartite ou tripartite. A negociação coletiva pode existir simultaneamente ao salário mínimo, estabelecendo acordos setoriais desde que o valor acordado não seja inferior ao mínimo. A adoção de salários mínimos regionais está associada geralmente a estrutura administrativa e política (Indonésia, China, EUA).
- (2) *Salários múltiplos fixados por autoridades públicas.* Esse é o segundo método mais comum e engloba 28% dos países analisados (Índia, Japão, Malásia, África do Sul, Costa Rica, etc.). Nesse sistema, o governo ou uma autoridade tripartite define taxas

múltiplas. A natureza da determinam do salário mínimo começa a mudar quando taxas múltiplas são utilizadas (setor, ocupação...), o escopo de aplicação de cada taxa se reduz e o sistema torna-se muito mais um método de fixação salarial do que de regulação mínima. Levado ao extremo, esse sistema torna-se substituto da negociação coletiva, mas tendo o governo como principal determinador das taxas.

(3) *Salário nacional único definido através da negociação coletiva.* Poucos países utilizam esse método (Bélgica e Grécia). Existem acordos setoriais e no nível das empresas. A negociação coletiva é a estrutura legal do salário mínimo.

(4) *Salários múltiplos definidos pela negociação coletiva.* Em países sem um sistema centralizado de determinação do salário mínimo, a determinação salarial é realizada pelos acordos setoriais, ou seja, pela negociação coletiva. A Alemanha, Bélgica e Grécia são alguns exemplos que utilizam esse sistema. Poder-se-ia pensar que esse sistema não é um sistema de determinação de salário mínimo. Entretanto, tomando-se como base as convenções da OIT, esse sistema pode ser incorporado ao grupo³⁵. As convenções dizem que é papel das autoridades competentes e dos participantes sociais determinar quais trabalhadores requerem proteção e como essa proteção será assegurada. A razão central para considerar que essas taxas sejam consideradas salário mínimo é que o escopo de aplicação dos acordos coletivos se estende a grande maioria de trabalhadores. O problema desse sistema é que setores pouco estruturados ou pequenas empresas podem ficar sem proteção salarial ou com nível de salários muito baixo.

A negociação do salário mínimo também pode ocorrer através métodos distintos: (1) a autoridade governamental pode ser o único ator envolvido nessa questão e pode definir sozinho o valor a ser assumido pelo salário mínimo; (2) a autoridade governamental pode consultar diretamente e separadamente cada um dos atores sociais; (3) governo pode buscar a opinião de um comitê especializado; (4) pode ser estabelecido um comitê bipartite ou

³⁵ Alguns autores como, por exemplo, Ragacs (2004) são contrários a esta interpretação e não consideram os salários definidos pela negociação coletiva como salários mínimos.

tripartite para a definição do valor; ou (5) o salário mínimo pode ser definido pela negociação coletiva, sem a intervenção do estado.

O método de negociação mais utilizado é a determinação do salário mínimo pelo governo após um período de consulta a um comitê bipartite ou tripartite. A decisão exclusiva do governo sem nenhuma consulta a um comitê especializado ou aos autores sociais é bastante rara. Nos países em que a decisão do governo é baseada em recomendações, geralmente se utiliza um comitê especializado formado por empregados, empregadores representantes do governo ou membros independentes. Um exemplo de utilização de um comitê especializado é o Reino Unido, onde existe o Low Pay Commission³⁶.

Nos países que utilizam o sistema tripartite, quinze países analisados pelos autores, as comissões não apenas fazem recomendações, como em muitos casos definem as taxas salariais e contam apenas com a validação formal da decisão pelo governo. A Polônia é um exemplo de país que utiliza este método.

No método da negociação coletiva, a decisão deixa de ser compartilhada entre o governo e os atores sociais e passa a ser exclusivamente destes últimos participantes. Os salários são, geralmente, estabelecidos setorialmente, como ocorre na Alemanha, Itália e Suécia, mas também podem ser estabelecidos por um acordo multisetorial para toda a economia, como acontece na Bélgica e na Grécia.

Independente do método utilizado na determinação do salário mínimo cabe distinguir dois elementos importantes que devem ser levados em conta nesse processo: (1) a definição do valor inicial do salário a ser adotado e (2) o cálculo para os ajustes periódicos.

Em relação ao primeiro item, Eyraud e Saget (2005) destacam dois métodos principais: (1) de natureza mais social, baseado no custo de vida e, portanto, tendo como alvo a determinação de um valor que irá cobrir as necessidades básicas dos trabalhadores; e (2) de orientação mais econômica, focando-se nas deficiências econômicas do país. Ambos podem ser utilizados simultaneamente. Um dos casos mais recentes que pode ser utilizado

³⁶ A política de salário mínimo no Reino Unido e o papel do Low Pay Commission foram tratados na seção II.2.

para ilustrar como a taxa inicial de salário mínimo é estabelecida é o caso do Reino Unido³⁷, como visto anteriormente.

O critério mais utilizado é o que considera o custo de vida e as necessidades básicas do trabalhador. Esse método se depara com algumas questões fundamentais: deve-se considerar que o trabalhador é o único a receber alguma remuneração em sua casa? Quantas crianças devem ser consideradas na família, caso o salário mínimo tenha o papel de cobrir as necessidades dos trabalhadores e de sua família? Essas são apenas algumas das questões colocadas quando o método da definição do salário mínimo leva em conta o custo de vida.

O segundo método leva em consideração determinadas estatísticas salariais como, por exemplo, o menor salário existente na economia e o salário médio, estabelecendo-se uma relação entre eles. Esse método foi utilizado pelos Países Baixos quando fizeram a adoção do salário mínimo em 1968. Outros critérios, que podem utilizados simultaneamente, também podem ser levados em consideração como as condições gerais da economia e os níveis salariais, a produtividade, a taxa de emprego e, em alguns casos raros, a capacidade de pagar das empresas e os benefícios sociais.

Os ajustes periódicos são atualmente um grande desafio para os países que possuem salário mínimo e geralmente dependem do método de determinação utilizado e dos atores envolvidos. Em alguns países, como nos Países Baixos, por exemplo, os ajustes são automáticos e se baseiam nos aumentos salariais estimados e da negociação salarial pública e privada ocorrida ao longo do ano. A evolução dos salários, em geral, também pode influenciar no ajuste do mínimo, mas geralmente, o nível de emprego e desemprego acaba sendo um fator decisivo. Se a taxa de desemprego estiver aumentando, certamente a escolha será por um ajuste mais baixo. A taxa de inflação também pode influenciar na decisão. Se ela estiver em ritmo acelerado, provavelmente o reajuste não será acima dela, para não estimular que se eleve ainda mais. No geral, os governos, atores sociais e comitês se baseiam em diversas variáveis para poderem estabelecer qual o reajuste adequado.

Como visto na seção II.1, o salário mínimo foi, originalmente, uma ferramenta utilizada para proteger os trabalhadores mais vulneráveis, ou seja, não foi adotado para ser um instrumento de política salarial. A maior parte dos países que adota o salário mínimo na

³⁷ Para informações detalhadas do processo e métodos utilizados a definição do salário mínimo inicial no Reino Unido, consultar LPC (1997) e Brown (2002).

atualidade leva em consideração as necessidades dos trabalhadores e de suas famílias, além do custo de vida. Isso sugere que, ao menos quando o salário mínimo é estabelecido, os formuladores da política levam em consideração questões sociais, procurando proteger os trabalhadores de remunerações muito baixas que não lhes garantam condições mínimas de sobrevivência. Portanto, o principal objetivo pelo qual o salário mínimo é adotado na maior parte dos países é o de proteger os trabalhadores com menor rendimento e assegurar-lhes um padrão decente de vida.

Segundo Eyraud e Saget (1995:40):

“This protection of a decent standard of living represents what is both laudable and ambiguous about the minimum wage. On the plus side, it protects the lowest-paid wage earners. It is however ambiguous because of this very virtue, in that it can be seen as the perfect instrument to combat poverty in general, a role that it cannot take on alone”.

O salário mínimo, por estabelecer uma remuneração base para os trabalhadores que lhes permita condições mínimas de sobrevivência, pode desempenhar um papel importante na redução dos níveis de pobreza de um país. Entretanto, como os autores chamaram atenção, essa política não pode assumir o papel de redução da pobreza isoladamente. São necessárias diversas ações³⁸ em conjunto ao salário mínimo para se alcançar esse objetivo. Uma constatação nesse sentido é que o salário mínimo atinge diretamente apenas os trabalhadores formais, ou seja, beneficia os trabalhadores que já estão inseridos no mercado de trabalho formal, não possuindo influência direta sobre os trabalhadores do setor não formal.

Alguns autores como Baltar (1979), argumentam que o salário mínimo possui um efeito-farol³⁹ sobre os demais salários (que não os formais) e que, portanto, também possui

³⁸ O incentivo à formalização e o crescimento econômico são medidas que, dentre outras, precisam estar associadas à valorização do salário mínimo para que essa política tenha efetividade na redução dos índices de pobreza.

³⁹ Além do efeito farol, o salário mínimo exerce o efeito arrasto, que corresponde ao reajuste automático dos salários aytuados entre o velho e o novo valor do salário mínimo; e o efeito numerário, que se observa quando existe um vinculação, formal ou não, de remunerações superiores ao valor do salário mínimo (DIEESE, 2010).

efeito sobre os salários do mercado de trabalho não formal. Esse tema será retomado no capítulo VI, quando forem discutidos os dados para o mercado de trabalho brasileiro.

Outro impacto que a introdução de uma política de salário mínimo pode ter é sobre a distribuição de renda. Se um aumento nos salários mais baixos – em decorrência de uma elevação do salário mínimo – não for seguida por um aumento nos salários maiores, haverá uma alteração na distribuição de renda causando, automaticamente, um estreitamento e, dessa forma, uma redução da desigualdade. Portanto, o salário mínimo também pode contribuir para a redução da desigualdade salarial em uma economia.

Esse instrumento possui ainda impacto sobre três variáveis macroeconômicas fundamentais que, muitas vezes, encorajam a argumentação contra o uso e o aumento do salário mínimo, sendo elas: (1) demanda agregada; (2) inflação; e (3) emprego.

(1) Impacto do aumento do salário mínimo sobre a demanda agregada.

Uma elevação no valor do salário mínimo estimula a demanda agregada de duas maneiras: de forma direta, através do aumento dos salários mais baixos; e de forma indireta, através do efeito multiplicador. O aumento do salário da população com menos se converte integralmente em um maior nível de consumo, dado que a propensão marginal a consumir desses trabalhadores é bastante alta. Por esse caminho, o salário mínimo terá um efeito positivo sobre o crescimento, dado que o aumento salarial é gasto com consumo, o que pode se refletir em elevação do nível de emprego, se o aumento não tiver efeito inflacionário.

(2) Impacto do aumento do salário mínimo sobre a inflação.

É fundamental que o salário mínimo mantenha, ao menos, o seu poder de compra ao longo dos anos, ou seja, ele deve ser reajustado periodicamente através de algum índice inflacionário para garantir o poder de compra de quem o recebe. O reajuste pela inflação protege os trabalhadores menos remunerados, entretanto, através de seu impacto sobre os salários e sobre o déficit público, alguns autores acreditam que isso possa funcionar como uma alavanca para acelerar a inflação por afetar os custos salariais e colocar pressão sobre a demanda agregada.

A questão apontada por vários autores é que pode haver efeito inflacionário direto quando existe indexação com o índice de custo de vida. Eyraud and Saget (1995) apontam que, teoricamente, não deveria haver ligação entre o salário mínimo e a hierarquia salarial,

dado que o salário mínimo afeta apenas os trabalhadores menos remunerados. Entretanto, um aumento do salário mínimo causa aumento em parte dos demais salários⁴⁰, pois ele é considerado como “*wage benchmark*”.

Um aumento do salário mínimo pode levar a uma estrutura de pagamentos maior como resultado no aumento dos salários mais baixos e a dispersão subsequente na hierarquia salarial. Outro fator que pode contribuir é a existência de ligação entre o salário mínimo e os benefícios da seguridade social.

O impacto do salário mínimo nos salários pode explicar seu papel como ferramenta em políticas anti-inflacionárias. Ele pode ter efeito inflacionário quando há cláusulas de indexação com o índice de custo de vida ou então, caso fique abaixo da inflação, passa a ter papel de contenção inflacionária. No Brasil, até 1995, a política do salário mínimo não possibilitava a recuperação da perda com o aumento do custo de vida, funcionando, em muitos momentos como política anti-inflacionária,

(3) Impacto do aumento do salário mínimo sobre o emprego.

O salário mínimo também pode ser analisado pela ótica do custo de produção, ao invés de se olhar os seus efeitos através da ótica do rendimento (visto no item acima), o que dá margem para a defesa dos aspectos negativos do salário mínimo sobre o emprego, tema bastante controverso. O que se coloca é que uma elevação no valor do salário mínimo poderia conduzir a um aumento nas taxas de desemprego, dado que algumas empresas podem não ter capacidade de pagar salários mais elevados e, dessa forma, pode demitir alguns funcionários ou passar a contratá-los informalmente.

Desde os anos 1980 e o retorno do desemprego elevado nos países industrializados, a grande maioria dos estudos sobre os efeitos do salário mínimo passaram a se concentrar na conexão entre o mínimo e o nível de emprego.

Tal argumento pode ser usado como justificativa para fixar o salário mínimo a um nível baixo. Essa preocupação fez com que vários países (Reino Unido, por exemplo) criassem salário mínimo mais baixo para os jovens.

⁴⁰ Segundo Lemos (2003), mais de 20% dos trabalhadores recebem salários múltiplos do salário mínimo, dependendo de sua qualificação.

Considerações Finais do Capítulo

O objetivo do presente capítulo foi dar um panorama geral e histórico da política de salário mínimo no mundo, desde as primeiras iniciativas até a atualidade.

Como foi visto, o mecanismo de salário mínimo teve o objetivo inicial de assegurar uma remuneração que possibilitasse um padrão mínimo de vida aos trabalhadores de setores nos quais a negociação coletiva tinha pouca ou nenhuma efetividade. Com o passar dos anos, a política evoluiu, em grande parte dos países, sejam eles desenvolvidos ou em desenvolvimento, para uma política nacional, abarcando todos os trabalhadores formais. Atualmente, o contingente de países que possui algum tipo de mecanismo de salário mínimo é bastante elevado.

Em seguida mostrou-se que a política de salário mínimo pode atingir propósitos distintos, além de assegurar um piso mínimo de remuneração. Mostrou-se também que a política não é única, existindo diversos sistemas adaptados às realidades nacionais. Apresentaram-se elementos relevantes na determinação inicial da política e preocupações que devem ser tomadas com relação aos reajustes de valor.

Ademais, colocou-se o papel do salário mínimo em relação a demanda agregada, e o impacto que pode ter sobre a inflação e sobre o desemprego, argumentos ainda utilizados por vários autores contra a política.

Capítulo III - O Salário Mínimo no Brasil

Introdução ao Capítulo

A política de salário mínimo não ficou restrita aos países desenvolvidos, pelo contrário, também foi adotada nos países em desenvolvimento. Os países da América Latina, por exemplo, começaram a adotar o instrumento do salário mínimo a partir de meados da década de 1930.

No Brasil, a política do salário mínimo veio um pouco mais tarde, em 1940, durante o Governo Getúlio Vargas. Desde sua adoção, ela passou por intensos períodos de desvalorização e, mais recentemente, por um importante período de valorização.

Este capítulo busca resgatar um breve histórico do salário mínimo no Brasil, de sua introdução até o momento atual em que está passando por uma importante trajetória de valorização real.

Ele se divide em duas partes:

III.1 O Salário Mínimo no Brasil, que resgata o histórico dessa política no país desde sua introdução em 1940 até meados da década de 1990; e

III.2 A Política Recente de Valorização do Salário Mínimo, que analisa os fatores que foram fundamentais para que a trajetória de valorização pudesse ser iniciada e mantida até os dias atuais.

III.1 O Salário Mínimo no Brasil

A introdução de uma política de salário mínimo no Brasil, assim como os demais países da América Latina, ocorreu mais tarde em relação às iniciativas pioneiras dos países desenvolvidos (exceto México e Argentina) e teve um caráter distinto. Não foi uma iniciativa isolada que buscava estabelecer salários mínimos para setores específicos, ela fez parte de um amplo movimento da luta operária para a instituição de leis trabalhistas em todo o país, que só foram alcançadas na década de 1930 durante o primeiro governo Getúlio Vargas.

A primeira ocasião em que o salário mínimo apareceu em discussão, ainda que de maneira indireta - através da reivindicação da jornada diária de trabalho de 8 horas com defesa dos salários -, foi no I Congresso Operário Brasileiro de 1906⁴¹. Sua reivindicação explícita, entretanto, apareceu alguns anos depois, em 1913, no II Congresso Operário Brasileiro⁴². Ao longo da década seguinte, nos anos 1920, foram instituídas várias leis trabalhistas isoladas, tais como a legislação de acidentes de trabalho, a caixa de aposentadoria e pensões, a estabilidade no emprego, a lei de férias entre outras. Mas os trabalhadores ainda teriam que esperar mais um pouco pela política de salário mínimo (Sabóia, 1985).

A discussão acerca da introdução de um salário mínimo ganhou maior importância apenas em meados da década de 1930, no governo Getúlio Vargas, com a promulgação da Lei nº 185, de janeiro de 1936, e o Decreto-Lei nº 399, de abril de 1938, que regulamentavam a instituição do salário mínimo⁴³.

A Lei nº 185 de 1936 havia criado as chamadas Comissões do Salário Mínimo, formadas por igual número de empregadores e trabalhadores – eleitos pelos sindicatos,

⁴¹ Em 1906 ocorreu no país o I Congresso Operário, marco importante para o movimento dos trabalhadores, pois foi uma iniciativa que traduziu a disputa existente entre diferentes orientações ideológicas (socialistas e anarquistas), que no fundo, defendiam idéias muito próximas. Nesse ano ocorre o ressurgimento de ações de organização e de reivindicação entre os trabalhadores do Rio de Janeiro e de São Paulo (Gomes, 1994).

⁴² O objetivo do II Congresso Operário era sistematizar as reivindicações dos trabalhadores para que as mesmas pudessem ser encaminhadas ao parlamento (Gomes, 1994).

⁴³ A Constituição de 1934 já trazia a instituição do salário mínimo, entretanto, fazia-se necessária sua regulamentação para entrar em vigência.

associações ou instituições legalmente reconhecidas – e presididas por um presidente designado pelo Ministério do Trabalho. Elas seriam responsáveis por atribuir níveis distintos de salário mínimo para as regiões do país⁴⁴. A opção pelo estabelecimento de níveis salariais diferentes por região vinha da constatação de que o custo e as condições de vida em cada parte do país eram bastante distintos, portanto, cada região exigiria pisos salariais compatíveis com sua realidade econômica (MTIC, 1946).

Essas Comissões ficaram responsáveis por fazer um levantamento salarial - que ficou conhecido como Censo do Salário Mínimo - e por desenvolver pesquisas sobre os orçamentos das famílias de menores rendas, especificando gastos com alimentação, vestuário entre outros. A coleta das informações primárias foi realizada entre setembro e novembro de 1938. A consolidação dessas informações e as atividades das Comissões foram realizadas ao longo do ano seguinte.

O Decreto-Lei nº 399 de 1938 estabeleceu o regulamento da organização e do funcionamento das Comissões do Salário Mínimo, instituídas na lei anterior e determinou o que viria a ser legalmente o salário mínimo, em seu Art. 2º:

“Denomina-se salário mínimo a remuneração mínima devida a todo trabalhador adulto, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, às suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte” (MTIC, 1946:26).

O Art. 6º definiu como o salário mínimo deveria ser calculado:

“O salário mínimo será determinado pela fórmula $S_m = a + b + c + d + e$, em que a , b , c , d , e e representam respectivamente, o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhadores adulto” (MTIC, 1946:27).

Apenas em 1940 o salário mínimo realmente entrou em vigor com o Decreto-Lei nº 2162 de 1º de maio que fixou os valores do salário mínimo que passaram a vigorar a partir

⁴⁴ O território nacional foi dividido em 22 regiões correspondentes aos 20 estados existentes na época, mais o território do Acre e o Distrito Federal e todas as regiões que correspondiam a estados foram divididas ainda em sub-região, num total de 50 sub-regiões.

de julho do mesmo ano. Haviam sido estabelecidos 14 níveis salariais distintos⁴⁵ que, segundo Sabóia (1985) privilegiava “*a classe modal dos menores salários*” (Sabóia, 1985:24). Ou seja, os níveis salariais estabelecidos eram, em diversos casos, inferiores à média salarial da região na qual foi instituído. O mesmo decreto também instituiu que os reajustes do salário mínimo ocorreriam a cada três anos (Art. 2º), quando as Comissões deveriam novamente ser formadas para realizarem uma nova avaliação do valor. Estabeleceu-se também um salário mínimo distinto para os menores de 18 anos que seria 50% sobre a base da região (Art. 3º).

Segundo a interpretação de Oliveira Vianna (1951), um dos ideólogos da legislação trabalhista de Vargas, a criação do salário mínimo teve por objetivo a correção das injustiças promovidas pelo desenvolvimento industrial, incorporando ao mercado de consumo aqueles que se encontravam no limite da pauperização.

Para Dedecca *et all.* (2008), o salário mínimo apresentava um valor relativamente alto para o mercado de trabalho, predominado ainda pelo trabalho agrícola. Comparando-o com os salários industriais da época, constata-se que eram poucos os trabalhadores que tinham uma remuneração média superior ao piso legal⁴⁶.

Apesar de ter sido uma vitória para a classe trabalhadora, a legislação do salário mínimo não teria tido sucesso sem a concordância das classes dominantes⁴⁷, que viram no salário mínimo a possibilidade de controle sobre o mercado interno. Para aceitarem a regulação de um piso, os empresários paulistas exigiram que não fosse reconhecido o direito de organização e de negociação coletiva. Dessa forma, sua introdução fez parte de uma tentativa de contenção da classe trabalhadora, no sentido de minimizar a importância da luta de classes, além de assegurar o controle do custo do trabalho adequando-o aos níveis de produção das empresas (Sabóia, 1985).

⁴⁵ A razão entre o maior e o menor valor do salário mínimo era de 2,67. O Distrito Federal passou a ter o maior salário mínimo – 240 mil réis -, e o interior no Maranhão, Piauí, Rio Grande do Norte, Paraíba, Alagoas, Sergipe e parte do interior da Bahia, passaram a ter o menor salário – 90 mil réis (Sabóia, 1985).

⁴⁶ Os autores se basearam nas Estatísticas Históricas do Brasil fornecidas pelo Boletim do Banco Central do Brasil.

⁴⁷ A aceitação do salário mínimo por parte das indústrias paulistas foi explicitada na Circular nº 228 da FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo) em 17 de dezembro de 1931 (Vianna, 1978).

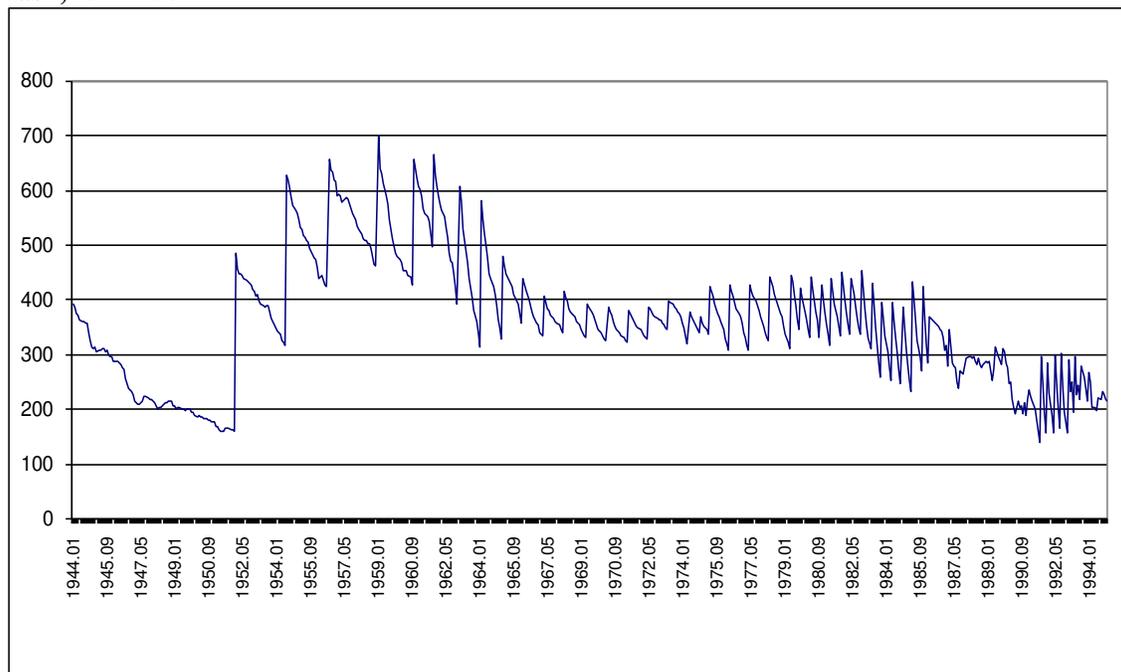
É importante ainda dizer que o salário mínimo passou a valer apenas para parte do segmento trabalhador da classe urbana. Os interesses agrários foram muito fortes e conseguiram excluir os trabalhadores rurais deste benefício (Vianna, 1978). Ademais, o acesso ao salário mínimo ainda era muito restrito em razão da informalidade que predominava no mercado de trabalho assalariado (Dedecca *et all.*, 2008).

Instituído o salário mínimo brasileiro, seu primeiro reajuste ocorreu em 1943, ano previsto no Decreto-Lei nº 2162 de 1940, e foi realizado em duas etapas. A primeira delas foi realizada no mês de julho e outra em dezembro, e permitiu a recomposição do seu poder de compra que havia sido corroído pela inflação do período, além de permitir uma redução da razão entre seu maior e menor valor para 2,24. Entretanto, após esse primeiro reajuste, o valor do salário mínimo passou oito anos sem ser alterado, o que conduziu a uma enorme perda de valor real.

Desde a sua instituição até os dias atuais, o comportamento do salário mínimo não se configurou em uma reta ascendente de valorização real e de ganhos para os trabalhadores, nem mesmo de manutenção do seu valor. A trajetória que descreveu foi totalmente irregular, predominando sua desvalorização durante um longo período de tempo. Depois do auge que atingiu na década de 1950, apenas voltou a recuperar seu valor na década de 1990. O Gráfico III.1 mostra o comportamento do valor real do salário mínimo desde 1944⁴⁸ até meados da década de 1990.

⁴⁸ O Ipeadata não disponibiliza a série de salário mínimo real para o período anterior a 1944.

Gráfico III.1
Salário Mínimo em Valores Reais (R\$⁽¹⁾).
Brasil, 1944-1995



Fonte: Ipeadata. Elaboração própria.

Nota ⁽¹⁾: Salário mínimo em Reais de março de 2010. Série deflacionada pelo INPC a partir de 1979. Para o período anterior utilizou-se o ICV-RJ.

Como é possível notar através do gráfico em questão, a política de salário mínimo parece ter sido esquecida entre 1944 e o início da década de 1950. Após o reajuste de 1943, diferente do que previa a lei de reajustes, o próximo reajuste do salário mínimo ocorreu apenas no ano de 1952. Isso fez com que o salário mínimo em 1951 correspondesse, em termos reais, a menos de um terço de seu valor inicial⁴⁹. Esse período foi marcado por um movimento sindical pouco expressivo.

A única novidade ocorrida ao longo desse período no que se refere ao salário mínimo foi a Constituição Federal de 1946 que determinou que o salário deveria ser capaz de satisfazer as necessidades normais não apenas do trabalhador, como também de sua família (Artigo 157, Inciso I), diferente do que tinha sido instituído em 1938, que previa que o salário mínimo deveria satisfazer as necessidades apenas individuais.

⁴⁹ Esse valor tem como referência o salário mínimo na capital de São Paulo. Para a cidade do Rio de Janeiro, o salário mínimo foi reduzido a menos da metade (Sabóia, 1985).

Do início da década de 1950 até a primeira metade dos anos 1960, o poder aquisitivo do salário mínimo recuperou as perdas que havia sofrido nos anos anteriores e passou a incorporar parte dos ganhos de produtividade nacional. Pochmann (2005:5) destaque que:

“A forte atuação sindical durante os anos 50, apesar de sua ausência nas fábricas, permitiu o desenvolvimento de campanhas nacionais de defesa da elevação do salário mínimo, como forma de possibilitar o aumento do conjunto dos salários urbanos”.

Em 1952, após o retorno do presidente Getúlio Vargas (1951-1954), o salário mínimo foi reajustado, tendo seu valor real inicial resgatado em algumas regiões do país como, por exemplo, em São Paulo. Cabe ressaltar que os reajustes concedidos foram bastante diferenciados, beneficiando algumas regiões mais do que outras⁵⁰ (Sabóia, 1985).

Em 1954 ocorreu novo reajuste, ainda no governo Vargas, novamente com valores bastante diferenciados para cada região. Esse reajuste sofreu grande oposição por parte do empresariado que defendia que os novos reajustes prejudicavam as pequenas e médias empresas, que poderiam ter que demitir seus funcionários para continuarem com suas atividades. Alguns acadêmicos também se mostraram contra esse reajuste, afirmando que ele causaria enormes taxas de inflação.

Novos reajustes foram realizados nos anos de 1956, 1959 e 1960, ao longo do governo Kubitschek (1956-1961). Além dos reajustes, o número de níveis salariais distintos que haviam chegado a 34, foi reduzido para 23.

De 1952 a 1964, o salário mínimo passou por oito alterações em seu valor tendo, portanto, passado por reajustes em períodos inferiores a três anos, como havia sido proposto inicialmente pela legislação. Nessa fase, o salário mínimo apresentou valores reais mais elevados, principalmente ao longo do governo Juscelino Kubitschek. No ano de 1959, o salário mínimo obteve o maior valor real de sua história (R\$ 700,13⁵¹ em janeiro de 1959).

⁵⁰ O reajuste para o Distrito Federal foi de 215,8%, já no interior do Rio Grande do Norte o reajuste foi de apenas 117,6%, sendo inferior à inflação do período.

⁵¹ Valores de março de 2010.

Cabe ressaltar que a elevação do poder de compra do salário mínimo e a maior complacência de Kubistchek com a atividade sindical apareciam como válvulas de escape para o governo que havia implantado um grande programa de desenvolvimento - o chamado Plano de Metas - com amplo foco no avanço da base produtiva e da infraestrutura de energia e transporte, deixando a questão social de lado.

No governo de João Goulart (1961-1964), o salário mínimo passou por mais três reajustes. O primeiro em outubro 1961, no ano de sua posse, o segundo em janeiro de 1963 e o último em fevereiro de 1964, ano de sua derrubada. Sabóia (1985:56) afirma que “*a característica principal do período é a participação crescente dos trabalhadores na fixação dos níveis do salário mínimo*”.

O primeiro reajuste, em 1961, diferente do que havia acontecido nos reajustes anteriores, foi concedido através de um percentual único de 40% para todos os níveis salariais, exceto para o Distrito Federal. Já o segundo reajuste, em 1963, voltou a ser diferenciado e foi de 56,2% para o maior salário mínimo e de 50,9% para o menor. Em ambos os períodos de reajustes, os novos valores do salário mínimo foram inferiores à inflação acumulada para alguns estados. O terceiro reajuste, em 1964, foi dado em um período de crise política e teve considerável participação dos trabalhadores – através de suas lideranças – na fixação do novo valor a entrar em vigência. Além do reajuste, foram reduzidos os níveis salariais para 14. Apesar dos três reajustes, o salário mínimo passou por uma redução em torno de 25% no seu valor real.

Com o advento do regime militar (1964/85), o salário mínimo ingressou em uma nova fase e teve seu valor real profundamente regredido, o que o impossibilitou de atender o conjunto de necessidades básicas do trabalhador e sua família, conforme estabelecia a legislação geral do mínimo nacional. O valor do mínimo deixou de estar vinculado diretamente ao custo de reprodução da força de trabalho (Pochmann, 2005).

Logo nos anos iniciais do governo militar foram criadas leis que retiravam dos atores sociais a gestão das políticas sindical e de salário mínimo, dando autonomia ao governo para sua execução. Com isso, entre 1965 a 1974, o salário mínimo passou por um período intenso de perda no seu poder de compra.

Segundo Pochmann (2005:6):

“Embora permanecesse o mecanismo de intervenção do poder público no mercado de trabalho, a política do mínimo, no que se refere à proteção dos trabalhadores de salário de base, esteve distante do atendimento dos objetivos estabelecidos pela legislação de 1940. Nos anos 1965/74, por exemplo, o valor do mínimo registrou uma queda no seu poder aquisitivo de 33,5% atendendo tanto à sustentação de uma base de apoio político do regime militar (pequenos negócios) quanto à composição das medidas ortodoxas de combate à inflação”.

Esse período foi caracterizado por elevadas taxas inflacionárias. O diagnóstico realizado pelo PAEG (Programa de Ação Econômica do Governo) para encontrar as causas dessa inflação, apontava três razões principais: déficits públicos, expansão do crédito às empresas e aumentos salariais superiores ao crescimento da produtividade. Dentre outras medidas apontadas para o combate da inflação, foi proposta uma nova política salarial que não seria destinada a elevar a média dos salários reais, que só poderiam ser elevados através do aumento da produtividade.

“O fundamento teórico sobre o qual se edifica a política salarial era o de que os salários tornam-se um elemento inflacionário no momento em que seu crescimento real excede a taxa de produtividade média da economia. Em decorrência desta idéia, a manutenção da participação dos salários na Renda Nacional tornou-se um princípio básico que passou a regular os reajustes salariais” (Tuma, 1987:4).

A nova política para a regulação dos salários caracterizava-se por uma regra que os atualizava segundo a inflação média dos últimos 24 meses⁵² somada a um adicional correspondente à expectativa da inflação futura. O resultado dessa política foi um intenso arrocho salarial⁵³, que não encontrou resistência devido à enorme repressão à atividade sindical.

A política de contenção salarial atingiu todo o mercado de trabalho devido ao fato dela regular o teto de reajustes e de estabelecer restrições para os reajustes não só do setor privado, como também do setor público. O salário mínimo também sofreu o impacto da

⁵² Em 1968, o período foi alterado para 12 meses o que ajudou a reduzir as perdas, mas que não alterava a trajetória de desvalorização do poder de compra dos salários.

⁵³ Para maiores informações sobre a política salarial do período, consultar Tuma (1987).

nova legislação salarial. Os reajustes pelos quais passou foram inferiores às taxas de inflação. Eles foram diferenciados, sendo um pouco maiores para os menores níveis, exceto em 1967, quando todos os níveis sofreram o mesmo reajuste⁵⁴. Além disso, houve uma nova redução do número de níveis salariais passando de catorze para nove (Sabóia, 1985).

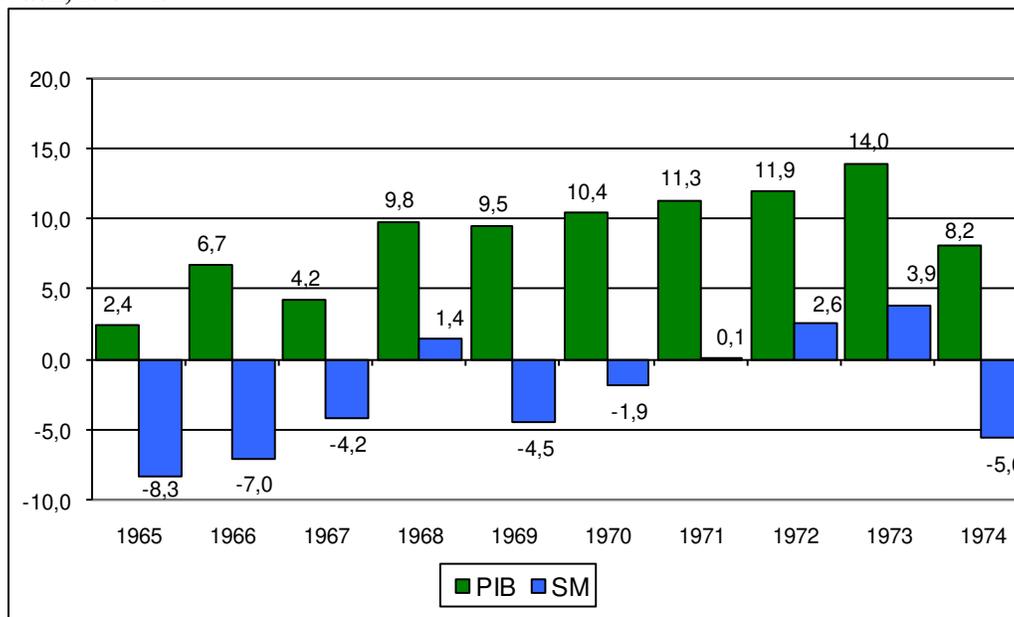
Nos anos correspondentes ao governo Médici (1969-1974), a economia brasileira passou por taxas muito altas de crescimento. O salário mínimo, entretanto, continuou descrevendo uma trajetória declinante, tendo atingido seu valor mínimo em torno de 1974. Dado que os índices inflacionários foram manipulados no período, o salário mínimo sofreu reajustes inferiores ao da inflação⁵⁵. O número de níveis salariais distintos continuou caindo e atingiu apenas cinco níveis no ano de 1972. A relação entre o menor e o maior nível de salário mínimo também declinou, passando para 1,46 em 1973.

O gráfico III.2 mostra o comportamento das taxas anuais do PIB e do salário mínimo ao longo do período 1965 a 1974. Nota-se que o PIB cresceu a taxas elevadas ao longo de todo o período, em decorrência do Milagre Econômico (1968-1973). O salário mínimo, por sua vez, apresentou taxas negativas de crescimento ou taxas positivas muito baixas, o que evidencia o enorme arrocho salarial enquanto a economia crescia a taxas nunca antes verificadas. Isso, segundo Pochmann (2005), confirma a tese de que, a partir de 1964, não foi por razão econômica que o salário mínimo perdeu poder aquisitivo.

⁵⁴ A relação entre o maior e o menor salário mínimo que em 1964 era igual a 2,1 baixou para 1,75 em 1967.

⁵⁵ O salário mínimo de São Paulo em 1974 era 46% inferior ao de 1940 e 56% inferior ao de 1957 (Sabóia, 1985).

Gráfico III.2
Taxas anuais de crescimento real do PIB e do Salário Mínimo (%).
Brasil, 1965-1974



Fonte: Ipeadata. Elaboração própria.

O milagre do crescimento econômico da década de 1970 traduziu-se, então, em anos de enorme desvalorização real para o salário mínimo, o que permitiu uma ampliação da desigualdade da distribuição de renda em anos de atividade produtiva favorável (Souza e Baltar, 1979). O salário mínimo, assim com os demais salários na economia, não se beneficiou dos frutos do grande avanço econômico do período (Baltar e Dedecca, 1992).

Aos poucos, com o arrefecimento da ditadura, os trabalhadores começam a se organizar novamente para defender seus direitos. O reajuste dado ao salário mínimo por Geisel (1974-1979) em 1974 ainda foi insatisfatório, mas encerrou a fase de perda de poder real. Os reajustes voltaram a ser anuais – em maio de cada ano – e passaram a acompanhar a inflação, com pequenas variações. Iniciou-se então uma nova fase para a política de salário mínimo com a manutenção do seu valor real.

Em 1979, em resposta à ampliação do movimento reivindicatório dos trabalhadores, o governo lançou um projeto de lei modificando substancialmente a legislação salarial do país, que instituiu reajustes semestrais além do aumento salarial que deveria ser negociado entre os empregados e os empregadores uma vez ao ano de acordo com o aumento da produtividade. O salário mínimo havia ficado de fora dessa nova legislação, entretanto, em 1980 o governo incorporou o piso legal à nova política salarial (Sabóia, 1985).

Na década de 1980, apesar da democracia ter sido restabelecida, o novo contexto econômico não se mostrou favorável para a política de salário mínimo, que iniciou uma nova fase de desvalorização real.

O Governo Figueiredo (1979-1985) optou por uma política de ajuste econômico para enfrentar a crise de endividamento externo e incorporou mudanças na política salarial no ano de 1981, estabelecendo um reajuste de 110%, 105% e 100% do INPC para o nível mais baixo, intermediário e mais alto do salário mínimo, respectivamente. Outra mudança ocorrida no período foi a redução dos níveis de salário mínimo. Em 1983, os níveis foram reduzidos para dois, com a unificação dos valores regionais do Norte e do Nordeste. No ano seguinte, foi feita a unificação desses níveis e, dessa forma, passou a vigorar um único valor para o salário mínimo⁵⁶.

Apesar da tentativa de manutenção do valor real do salário mínimo ao longo da década de 1980, as crescentes taxas inflacionárias e a situação econômica do país não se mostraram favoráveis a esta política. Ao longo da segunda metade dos anos 1980, o salário mínimo acabou tendo perdas reais significativas. Em um cenário de alta inflação e de desemprego crescente, ficava difícil se pensar em uma política de elevação do valor real do salário mínimo. Dessa forma, os anos 1980 configuraram-se em outra década com poucos avanços para essa política.

A Constituição Federal de 1988 voltou a reproduzir a regulamentação do salário mínimo da Carta Magna de 1946. No capítulo dos Direitos Sociais, definiu-se que o salário mínimo deveria cobrir todas as necessidades do trabalhador e de sua família, ser unificado em todo o território nacional e reajustado periodicamente para garantir seu poder aquisitivo.

“Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; (...).”

⁵⁶ A partir de 2000, a Lei Complementar 103 passou a permitir que os estados fixem pisos estaduais superiores ao mínimo nacional.

A Constituição de 1988 ampliou os benefícios da seguridade social. Dentre os avanços conquistados encontra-se a definição dos pisos dos benefícios em um salário mínimo e a formação do Fundo de Amparo ao Trabalhador com o objetivo de constituir uma proteção mais ampla ao trabalho. Baltar et all. (2005) destacam que a ampliação do número de benefícios e a definição do piso em um salário mínimo compensaram, em parte, os efeitos perversos da desestruturação do mercado de trabalho sobre o bem-estar da população.

Mesmo com a retomada do regime democrático e com os avanços consagrados pela Constituição Federal de 1988, o valor do mínimo nacional não conseguiu recuperar as perdas acumuladas ao longo do regime autoritário. Os efeitos negativos da recessão econômica e da abertura externa sobre o mercado de trabalho forçaram uma focalização da agenda do movimento sindical, restrita basicamente à defesa do emprego.

Para Pochmann (2005:7):

“Nos anos 90, o esvaziamento adicional da política de salário mínimo se deu aliada ao fim da política salarial e à maior desregulamentação do mercado de trabalho, o que proporcionou o estabelecimento do menor patamar de poder aquisitivo do mínimo nacional nos último 60 anos.”

Foi apenas em 1993, durante o governo de Itamar Franco, que o salário mínimo voltou a ser uma preocupação da política pública com o ministro do Trabalho Walter Borelli. O intuito desse governo era valorizar o salário mínimo até que chegasse a um valor correspondente a US\$ 100,00. Esse objetivo foi alcançado em maio de 1995, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, quando o salário mínimo foi ajustado de R\$ 70,00 para R\$ 100,00.

A partir desse momento ocorreu uma retomada da política de salário mínimo, com o objetivo de elevar seu poder de compra. Desde então, o salário mínimo tem mostrado uma trajetória ascendente no que se refere ao seu valor real.

O próximo Capítulo (III.2) tem como foco a política de valorização recente do salário mínimo, iniciada na segunda metade dos anos 1990.

III.2 A Política Recente de Valorização do Salário Mínimo

Como visto no capítulo anterior, o salário mínimo foi instituído no Brasil em 1940, no governo Getúlio Vargas, como parte de uma política mais ampla de proteção trabalhista. Sua trajetória de valorização não foi contínua. Pelo contrário, passou por momentos de grande perda de poder aquisitivo, tendo chegado à década de 1990 com um valor real inferior a vários períodos anteriores. A partir de meados dos anos 1990, felizmente, a situação começou a se inverter e o salário mínimo passou a não apenas recuperar a inflação do período entre os reajustes como também a ganhar poder aquisitivo, ano após ano.

Nesse mesmo período, tanto os países em desenvolvimento quanto os países desenvolvidos⁵⁷ recolocaram em suas agendas a discussão acerca da política de salário mínimo. Com a redução da regulação social sobre o mercado de trabalho ao longo dessa década, muitas economias tiveram impactos perversos com a piora da distribuição de renda, com a depreciação das remunerações de base do mercado de trabalho, com a queda do emprego, dentre outros. Dessa forma, a defesa do piso salarial tornou-se relevante para evitar uma situação ainda pior das remunerações no mercado de trabalho (Baltar *et all.*, 2005).

No Brasil não foi diferente e, graças à retomada da discussão em torno dessa questão, o salário mínimo passou a descrever uma trajetória de valorização real. Desde meados dos anos 1990 até os dias atuais, exceto em 1996, o salário mínimo apresentou reajustes que ficaram acima da inflação. De 1995 até março de 2010, o salário mínimo teve uma valorização real acima de 80%, isto é, chegou bastante próximo de duplicar o seu valor. A tabela III.1 apresenta as taxas médias anuais de crescimento do salário mínimo de 1995 até 2009.

No primeiro ano do período em questão, o valor real do salário mínimo cresceu a uma taxa de 25,5%, passando de R\$ 70,00 em 1994 para R\$ 100,00 em maio de 1995. Esse crescimento considerável ocorreu devido à política de Fernando Henrique Cardoso de igualar o valor do salário mínimo a US\$ 100,00.

⁵⁷ O Reino Unido é um exemplo de país desenvolvido que retomou a discussão do salário mínimo no início dos anos 1990. Sua experiência foi abordada no capítulo II.

Nos anos seguintes, seu valor continuou a ter ganhos reais importantes. A maior taxa de crescimento verificada foi em 2006 quando o salário mínimo passou de um média anual de R\$ 286,70 em 2005 (R\$ 361,40 em termos reais de março de 2010 segundo o INPC) para R\$ 337,50 (R\$ 412,20 em termos reais), o equivalente a um reajuste real de 14,1%.

Tabela III.1

**Valor nominal e real, reajuste nominal e real do SM e taxa de inflação.
Brasil, 1995-2009**

Ano	Salário Mínimo ¹		Variação anual		Inflação (INPC)
	Nominal	Real ²	Nominal	Real	
1995	90,00	249,02	-	-	-
1996	108,00	259,74	20,0	4,3	15,7
1997	117,33	266,34	8,6	2,5	6,1
1998	126,67	277,06	8,0	4,0	3,9
1999	134,00	279,61	5,8	0,9	4,9
2000	147,25	289,19	9,9	3,4	6,5
2001	172,75	315,46	17,3	9,1	8,2
2002	195,00	323,51	12,9	2,6	10,3
2003	230,00	325,77	17,9	0,7	17,3
2004	253,33	337,90	10,1	3,7	6,4
2005	286,67	361,42	13,2	7,0	6,2
2006	337,50	412,22	17,7	14,1	3,7
2007	372,50	437,13	10,4	6,0	4,3
2008	409,17	450,58	9,8	3,1	6,8
2009	460,83	483,12	12,6	7,2	5,4
<i>Variação</i>	<i>412,0</i>	<i>94,0</i>			

Fonte: Ipeadata. Elaboração própria.

Nota 1: Salário mínimo em reais de março de 2010. Índice de inflação utilizado foi o INPC.

Apesar da retomada da do processo de valorização a partir de 1995, o governo FHC não definiu uma estratégia para a política, tendo concedido aumentos que recuperassem o poder de compra perdido entre um reajuste e outro com alguns momentos de ganho real. Portanto, apesar da retomada da questão do salário mínimo, ela não ganhou maior relevância na estratégia do governo, ficando sem parâmetros para os reajustes futuros.

A estratégia do governo FHC de ampliar o poder de compra do salário mínimo serviu de compensação para a situação econômica difícil pela qual o país estava passando em meados dos anos 1990. Apesar da queda das taxas inflacionárias, a abertura comercial trouxe enormes impactos negativos para o mercado de trabalho, ampliando consideravelmente o desemprego.

A política do salário mínimo passou a ganhar maior destaque ao longo dos anos do governo Lula, ou seja, a partir de 2003. Em sua campanha eleitoral, o atual presidente afirmou que iria dobrar o valor do salário mínimo ao longo de seu governo. Além disso, em 2004, as Centrais Sindicais, através do movimento unitário, lançaram a campanha de valorização do salário mínimo⁵⁸ (DIEESE, 2008).

Em um cenário de aumento da flexibilidade da regulação pública e das leis trabalhistas, os sindicatos se deram conta de que sua atuação seria dificultada com a redução de seu poder de barganha nos processos de negociação coletiva. Dessa forma, para defender os salários, teria que apelar para outro mecanismo que não a negociação. Os sindicatos constataram então que a valorização do salário mínimo favoreceria o processo de negociação coletiva tanto do piso salarial como do reajuste geral para as categorias (Dedecca *et all.*, 2008).

A expectativa dos trabalhadores quanto ao aumento real do salário mínimo foi bastante expressiva. Entretanto, apesar do que disse o presidente em sua plataforma eleitoral, o reajuste dado ao mínimo logo no primeiro ano de governo ficou bem abaixo das expectativas, sendo apenas 0,7% acima da inflação, sob justificativa de restrição econômica (Dedecca, 2005).

Em 2004, o aumento foi um pouco maior (3,7%), mas ainda assim bastante abaixo das expectativas que Lula havia criado ao longo do processo eleitoral. Apesar do baixo reajuste, foi proposto um reajuste mais significativo para o salário família, o que viria a ser um reajuste indireto para o salário mínimo. Entretanto, esta tática só pode ser usada nesse ano visto que as restrições fiscais não permitiriam que os recursos fossem alocados com este objetivo nos anos seguintes.

Nos anos seguintes, os sindicatos passaram a fazer maiores pressões para o aumento real do mínimo. Em 2005, a política de valorização do salário mínimo ganhou centralidade na Central Única dos Trabalhadores⁵⁹. No ano seguinte, passou a ser tema central da gestão

⁵⁸ Nesta campanha, foram realizadas três marchas conjuntas em Brasília com o objetivo de fortalecer, junto ao poder executivo e legislativo, a importância social e econômica da proposta de valorização do salário mínimo (DIEESE, 2008)

⁵⁹ Nesse ano, Luiz Marinho foi eleito presidente da CUT. No ano seguinte, em 2006, ele assumiu o cargo de ministro no Ministério do Trabalho e Emprego.

do ministro do Trabalho e Emprego. A valorização real nesses anos foi de 7,0% e 14,1%, para 2005 e 2006, respectivamente.

O tema ganhou espaço também no Congresso Nacional. Em 20 de abril de 2005 foi publicada a Medida Provisória 248 que, além de fixar o salário mínimo em R\$ 300,00, instituiu, através de decreto, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, uma Comissão Quadripartite⁶⁰, de caráter consultivo, com o “*objetivo de propor programa de fortalecimento do salário mínimo e analisar seus impactos no mercado de trabalho, na Previdência Social e nas políticas de assistência e desenvolvimento social no âmbito do Governo Federal e dos demais entes federativos*” (DIEESE, 2009). Com essa medida, abriu-se a possibilidade do salário mínimo ser definido através do Congresso, tirando a primazia do governo em definir os rumos da política.

Em 11 de agosto de 2005 foi publicado novo decreto que alterou a redação dos artigos 2º e 3º do decreto de 20 de abril de 2005. Com a nova redação, a Comissão passou a contar com dois novos representantes: a Secretaria de Relações Institucionais da Presidência da República, integrante do Poder Público, e o Sindicato dos Trabalhadores Aposentados e Pensionistas da Central Única dos Trabalhadores, integrante das entidades representativas de aposentados e pensionistas. Já a nova redação do artigo 3º determinou que a Comissão passasse a ter o seu funcionamento definido em regimento interno, que deveria ser aprovado por maioria simples de seus membros.

A criação da Comissão permitiu o estabelecimento de uma política permanente de valorização do salário mínimo. Em 2007 (Projeto de Lei nº1/07), a Comissão definiu como critério de reajuste, o repasse da inflação do período entre as correções, e o aumento real pela variação do Produto Interno Bruto (PIB), com defasagem de dois anos. Além disso, a proposta incluiu ainda a antecipação em um mês da data base de sua correção - a cada ano - até ser fixada em janeiro. Desta forma, as regras a serem aplicadas até 2011 ficaram as seguintes (DIEESE, 2008):

- Em 2008, reajuste pela inflação do período mais variação do PIB de 2006, em março.

⁶⁰ A Comissão Quadripartite é composta por trabalhadores, empregadores, aposentados e o poder Executivo, representando o governo.

- Em 2009, reajuste pela inflação do período mais variação do PIB de 2007, em fevereiro.
- Em 2010, reajuste pela inflação do período mais variação do PIB de 2008, em janeiro.
- Em 2011, reajuste pela a inflação do período mais variação do PIB de 2009 e avaliação da política segundo critérios negociados em 2007.

Como fruto desta política, o salário mínimo foi corrigido nominalmente, em 1º de março de 2008, em 9,2%⁶¹, resultando em 3,8% de aumento real. Em 2009, o reajuste ocorreu no mês de fevereiro e foi de 12,0%, sendo 6,0% de reajuste real.

Foi se estabelecendo uma convergência entre o governo federal, o congresso e sindicatos sobre a importância de valorizar o salário mínimo através da adoção de uma política de médio ou longo prazo que a política de salário mínimo pode ser resgata no país e retomado a trajetória de crescimento. Ademais, o segmento das grandes empresas passou a fazer eco a favor da política, seja porque pagam salários de base superiores ao mínimo, seja porque o aumento do piso legal lhes beneficia em termos de maior demanda e maior produção (Dedecca *et all.*, 2008).

Dessa forma, o salário mínimo passou a ter grande legitimidade na sociedade brasileira. A importância da existência de um piso legal que atenda às necessidades da população de baixa renda e que estabeleça uma convergência entre ele e o grau de desenvolvimento do país foi reconhecida.

Entretanto, a política de valorização do salário mínimo ainda não se encontra plenamente consolidada. Apesar de ter sido criada a Comissão Mista do Salário Mínimo em 2005, esta acabou não tendo êxito. Isso ocorreu, pois não houve consenso entre os ministérios sobre as características básicas da política que deveria ser estabelecida.

Uma nova tentativa de avançar com a política de salário mínimo foi o Projeto de Lei 01/07, enviado ao Congresso Nacional em agosto de 2006, apresentando uma proposta com vigência até 2023. Até 2011, o reajuste anual real do salário mínimo deveria ser igual à variação do PIB do ano anterior acrescido de um percentual equivalente à taxa de crescimento real do Produto Interno Bruto. Depois disso, o governo deveria encaminhar

⁶¹ O valor desse reajuste foi resultado da aplicação da variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC/IBGE), mais 3,7% referente ao crescimento do Produto Interno Bruto, em 2006.

uma nova proposta de projeto de lei para o período de 2012 a 2023, com revisões previstas para os anos de 2016 e 2020. Até o presente momento, esse Projeto de Lei ainda não foi aprovado, mas tramita no Senado Federal após ter passado pela Câmara. Apesar disso, a política tem sido, até o momento, adotada.

Em 23 de dezembro de 2009, foi divulgada medida provisória nº 474 que, além de definir o novo valor do salário mínimo a partir de janeiro de 2010, definiu que até 31 de março de 2011 o Poder Executivo deverá encaminhar ao Congresso Nacional o projeto de lei dispendo sobre a política de valorização do salário mínimo para o período de 2012 a 2023, inclusive; e o projeto de lei deverá prever a revisão das regras de aumento real do salário mínimo a serem adotadas para os períodos de 2012 a 2015, 2016 a 2019 e 2020 a 2023. O Quadro abaixo apresenta esse decreto na íntegra.

Quadro III.1

Medida Provisória nº 474

Brasil, Dezembro de 2009

MEDIDA PROVISÓRIA Nº 474, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2009

Dispõe sobre o salário mínimo a partir de 1º de janeiro de 2010 e estabelece diretrizes para a política de valorização do salário mínimo entre 2011 e 2023.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º Ficam estabelecidas as diretrizes para a política de valorização do salário mínimo entre 2010 e 2023, obedecendo as seguintes regras:

I - em 2010, a partir do dia 1º de janeiro, o salário mínimo será de R\$ 510,00 (quinhentos e dez reais);

II - em 1º de janeiro de 2011, o reajuste para a preservação do poder aquisitivo do salário mínimo corresponderá à variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC verificada no período de janeiro a dezembro de 2010, acrescida de percentual equivalente à taxa de variação real do Produto Interno Bruto - PIB de 2009, se positiva, ambos os índices apurados pelo IBGE;

III - na hipótese de não divulgação do INPC referente a um ou mais meses compreendidos no período do cálculo até o último dia útil imediatamente anterior à vigência do reajuste, ato do Poder Executivo estimará os índices dos meses não disponíveis;

IV - verificada a hipótese de que trata o inciso III, os índices estimados permanecerão válidos para os fins desta Medida Provisória, sem qualquer revisão, sendo os eventuais resíduos compensados no reajuste subsequente, sem retroatividade;

V - para fins do disposto no inciso II, será utilizada a taxa de variação real do PIB para o ano de 2009, divulgada pelo IBGE até o último dia útil do ano de 2010;

VI - ato do Poder Executivo divulgará os valores mensal, diário e horário do salário mínimo decorrentes do disposto neste artigo, correspondendo o valor diário a um trinta avos e o valor horário a um duzentos e vinte avos do valor mensal;

VII - até 31 de março de 2011, o Poder Executivo encaminhará ao Congresso Nacional projeto de lei dispendo sobre a política de valorização do salário mínimo para o período de 2012 a 2023, inclusive; e

VIII - o projeto de lei de que trata o inciso VII preverá a revisão das regras de aumento real do salário mínimo a serem adotadas para os períodos de 2012 a 2015, 2016 a 2019 e 2020 a 2023.

Parágrafo único. Em virtude do disposto no inciso I, o valor diário do salário mínimo corresponderá a R\$ 17,00 (dezesete reais) e o valor horário, a R\$ 2,32 (dois reais e trinta e dois centavos).

Art. 2º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º Fica revogada, a partir de 1º de janeiro de 2010, a Lei no 11.944, de 28 de maio de 2009.

Brasília, 23 de dezembro de 2009, 189º da Independência e 122º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Guido Mantega

André Peixoto Figueiredo Lima

Paulo Bernardo Silva

José Pimentel

Fonte: Soleis – Legislação do Brasil. Disponível em <http://www.soleis.com.br/Mv474-09.htm>

Portanto, até 31 de março de 2011 deverá ser finalizada a lei sobre a política de valorização do salário mínimo de 2012 a 2023. Segundo Dedecca (2005) as diretrizes para a política de valorização deveriam partir de alguns pressupostos básicos, (parte delas já fora levada em conta no atual processo de valorização):

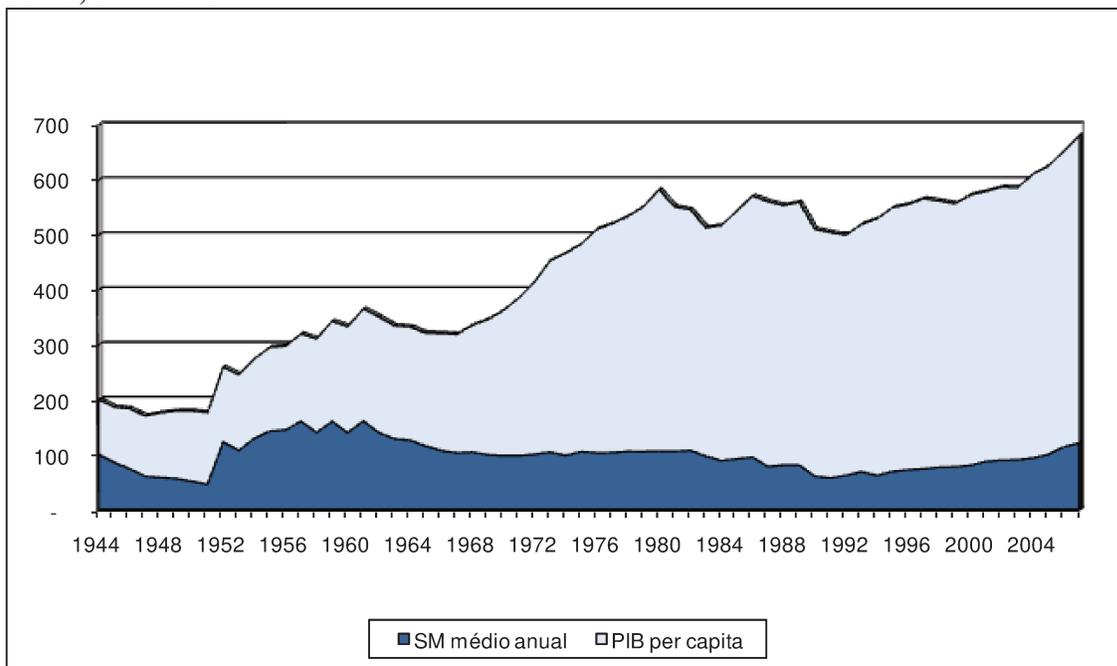
1. O longo período de desvalorização do salário mínimo exige uma política de médio prazo, de revalorização;
2. Ela deve levar em conta as condições de crescimento do produto e o aumento da produtividade da economia brasileira, não causando, em princípio, constrangimentos para a dinâmica da atividade produtiva;
3. Que ela seja considerada com uma alavanca importante para o crescimento econômico;

4. Que o salário mínimo é uma remuneração básica social, não restrita ao mercado de trabalho;
5. Que a política considere os constrangimentos atuais das contas públicas (municipais e estaduais) e da previdência social;
6. Que ela seja compatível com as flutuações do Produto Interno Bruto e da produtividade média da economia.

Ainda segundo Dedecca (2005), seria razoável garantir que o salário mínimo acompanhasse, pelo menos, os aumentos estimados do produto e da produtividade para o ano. Tal critério mostra-se plenamente compatível com todos os pressupostos da teoria econômica clássica e a política não teria, ainda segundo essa mesma teoria, efeito inflacionário⁶², além de ser socialmente justo.

Durante muito tempo, os ganhos de produtividade não foram distribuídos para a sociedade. O Gráfico a seguir mostra a evolução do PIB per capita e do salário mínimo médio anual. Fica clara a enorme disparidade existente e o espaço que o salário mínimo tem para crescer.

Gráfico III.1
Evolução do PIB *per capita* e do salário mínimo médio anual
Brasil, 1944-2008



Fonte: Ipeadata. Elaboração própria.

⁶² A Coreia e a Espanha adotaram essa solução e tiveram êxito (Dedecca, 2005).

“A política de salário mínimo constitui a base de um processo mais amplo e extremamente complexo de redistribuição de renda, que envolve desde a coordenação de políticas públicas atinentes aos ocupados de salário de base até a realização de reformas sociais em planos distintos, capazes de desbloquear o conjunto de resistências contra a elevação do valor real do mínimo oficial” (Pochmann, 2005)

Considerações Finais do Capítulo

No Brasil, a instituição do salário mínimo se deu efetivamente em 1940, durante o governo Vargas e esteve associada à adoção de outras políticas ligadas ao mercado de trabalho. Entretanto, apesar do que se definiu na legislação, de que o salário mínimo deveria ser *capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social*, o país não conseguiu, em nenhum momento, atingir plenamente os objetivos estabelecidos.

Ao longo dos setenta anos que se deram entre sua instituição e os dias atuais, a política de salário mínimo no Brasil não teve uma trajetória contínua e ascendente de valorização. Muito pelo contrário, ela passou por períodos de intensa desvalorização e até hoje não conseguiu alcançar valor real superior ao conquistado em janeiro de 1959. Ademais, como pode ser percebida, a evolução do poder de compra do salário mínimo, dependeu sistematicamente de decisões pontuais dos governos, fato que explica a trajetória errante que ele conheceu ao longo de toda a sua existência. É interessante notar que, em nenhum momento, levantou-se a hipótese de eliminação da legislação do salário mínimo por nenhum governo.

Em suma, ao longo de sua história, a política de salário mínimo no Brasil passou por momentos bastante distintos: momentos em que foi esquecida, como nos oito anos seguintes a sua introdução, momentos em que acompanhou as taxas inflacionárias e momentos de valorização real, como o período atual.

A política atual de valorização do salário mínimo apenas foi possível devido ao recrudescimento da inflação, durante o governo FHC, e devido à movimentação social, sindical e governamental em prol de sua recuperação a partir do governo Lula. O crescimento econômico, principalmente a partir de 2004, também foi fundamental para que a política continuasse tendo sucesso.

Capítulo IV - O Salário Mínimo e o Mercado de Trabalho Brasileiro

Introdução ao Capítulo

A partir de meados da década de 1990, a política de salário mínimo iniciou uma trajetória crescente de valorização. Em 1995 o salário passou de R\$ 70,00 para R\$ 100,00, perfazendo um crescimento real de 25,5%. Nos anos finais da década, a valorização foi menos intensa, ficando um pouco acima da taxa de inflação. Ao longo do governo Lula, entretanto, a valorização foi mais intensa tendo chegado a um crescimento real de 16,3% em 2006. De 1995 a 2010, o salário mínimo teve uma valorização real de 94,0%. Atualmente milhões de brasileiro possuem sua remuneração vinculada ao salário mínimo.

A política de salário mínimo passou por um avanço considerável nos últimos quinze anos. Esse avanço não foi homogêneo a longo deste período, apresentando um momento de leve valorização, entre 1995 e 2002, e um período de valorização mais intensa a partir de 2003. Apesar do avanço, ainda há um longo caminho a percorrer. Ainda existe grande oposição à valorização crescente do salário mínimo, principalmente no que se refere ao impacto do aumento do salário mínimo sobre o mercado de trabalho.

O presente capítulo tem o objetivo de detalhar analisar o impacto da política de salário mínimo no mercado de trabalho entre 1995 e 2008.

Ele se divide em:

IV.1 – O Mercado de Trabalho no Brasil, que apresenta uma síntese do mercado de trabalho entre 1995 e 2008, período que será dividido em dois momentos com características bastante distintas;

IV.2 - O Impacto do Salário Mínimo no Mercado de Trabalho, que analisa o impacto da valorização recente do salário mínimo de acordo com a posição na ocupação;

IV.3 - Perfil dos Ocupados que Recebem Salário Mínimo no Brasil, que mostra quem são os assalariados (formais e não formais) e os não assalariados que recebem salário mínimo no país; e

IV. 4 - Distribuição dos Rendimentos do Trabalho, analisa sucintamente a evolução do índice de Gini no período em questão.

IV.1 O Mercado de Trabalho no Brasil

O desempenho da economia brasileira desde a crise da dívida externa até as novas condições advindas do processo de liberalização financeira e comercial da década de 1990 prejudicaram enormemente o mercado de trabalho, reduzindo sua capacidade de absorção da população em idade ativa. Disso resultaram elevadas taxas de desemprego e a alteração do perfil dos ocupados, com situação menos favoráveis para a participação dos jovens. Houve redução do emprego nas grandes empresas e queda do nível de emprego em estabelecimentos em detrimento da elevação do emprego doméstico e dos trabalhadores conta-própria. Verificou-se ainda o aumento do emprego sem carteira assinada e modificações das ocupações dentro do setor de atividades⁶³ (Baltar, 2005).

Os dados a seguir apresentam um breve panorama da condição de atividade da população brasileira e do mercado de trabalho a partir de meados dos anos 1990. A Tabela VI.1 apresenta alguns dados relevantes para sumarizar as mudanças ocorridas no mercado brasileiro no período.

Entre 1995 e 2008⁶⁴, a população de crianças e jovens com menos de 15 anos passou por um declínio, não apenas na participação em relação ao total da população (de 34,5% em 1995 para 26,3% em 2008, queda de 6,3%), como também em números absolutos (de 52,5 para 49,2 milhões), apresentando a tendência geral da maioria dos países (principalmente desenvolvidos) de queda da população mais jovem em detrimento da mais idosa.

A População em Idade Ativa (PIA) passou de 99,8 milhões para 137,7 milhões, apresentando crescimento de 38,0% no período.

⁶³ Dentre as alterações ocorridas na composição das ocupações por setor de atividade, Baltar (2005) destaca: redução do emprego na agricultura, na indústria da transformação, na construção civil empresarial e nas instituições financeiras e aumento no setor de comércio e serviços, principalmente domésticos e pessoais, dentre outros.

⁶⁴ Em 2002, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) adotou novas classificações de atividade e ocupação, em substituição àquelas utilizadas em levantamentos domiciliares pelo IBGE desde a década de 1970. Essa atualização das classificações permite uma melhor caracterização do trabalho nos setores de atividade e dos tipos de ocupação. Porém, sua adoção causa dificuldades na compatibilidade da série de dados da PNAD a partir de 2002 com aquela produzida até 2001.

A População Economicamente Ativa (PEA) teve um crescimento superior à PIA, 38,8% no período (de 69,0 para 95,8 milhões), ou seja, passou por um crescimento intenso passando a exigir um maior volume de vagas no mercado de trabalho. Entretanto, ainda na segunda metade dos anos 1990, a economia teve problemas para gerar mais vagas e, portanto, para absorver a população ativa, o que se refletiu em uma ampliação das taxas de desemprego no período. Esse quadro começou a melhorar apenas nos anos mais recentes com um aumento do número de novos postos de trabalho e com uma redução dos níveis de desemprego.

Tabela IV.1
Condição de Atividade da População Residente, números absolutos e taxas
Brasil, 1995-2008

	1995	1998	2003	2008 ⁽¹⁾
<i>Números absolutos</i>				
Ocupados	65.002.829	66.457.877	77.613.652	89.031.275
Desempregados	4.001.969	6.316.832	8.234.112	6.757.125
Inativos	30.800.278	34.387.874	38.662.197	41.900.364
15 anos ou menos	52.553.791	51.049.858	51.430.543	49.218.988
PEA	69.004.798	72.774.709	85.847.764	95.788.400
PIA	99.805.076	107.162.583	124.509.961	137.688.764
Total	152.358.867	158.212.441	175.940.504	186.907.752
<i>Taxas</i>				
Menores de 15 anos	34,5	32,3	29,2	26,3
Taxa de Participação	69,1	67,9	68,9	69,6
Taxa de Ocupação	65,1	62,0	62,3	64,7
Taxa de Desemprego	5,8	8,7	9,6	7,1
<i>Variação</i>				
	1998/1995	2003/1998	2008/2003	2008/1995
Ocupados	2,2	16,8	14,7	37,0
Desempregados	57,8	30,4	(17,9)	68,8
Inativos	11,6	12,4	8,4	36,0
Menores de 15 anos	(2,9)	0,7	(4,3)	(6,3)
PEA	5,5	18,0	11,6	38,8
PIA	7,4	16,2	10,6	38,0
Total	3,8	11,2	6,2	22,7

Fonte: PNAD - Pesquisa por Amostra de Domicílio. Elaboração própria.

Nota (1): Os ano de 2008 não incorpora os resultados da área rural da Região Norte, disponível na série da PNAD a partir de 2004.

Os ocupados⁶⁵ apresentaram crescimento tanto em termos percentuais quanto absolutos. A população ocupada que era de 65,0 milhões em 1995 (42,7% da população),

⁶⁵ A PNAD considera ocupados as pessoas acima de 10 anos que possuem algum trabalho. Entretanto, o presente trabalho considera ocupados apenas a população com 16 ou mais anos.

passou para 89,0 milhões no ano de 2008 (47,6% da população), apresentando um crescimento de 37,0%. Esse crescimento, entretanto, não foi homogêneo ao longo do período sendo menos intenso no período 1995-1998 (2,2%) e mais intenso entre 1998-2003 (16,8%) e 2003-2008 (14,7%).

Apesar desse crescimento, a taxa de ocupação – que mostra os ocupados em relação à PIA - não apresentou crescimento, partindo de 65,1% no início do período para 64,7% no último ano considerado. Já a taxa de participação – que mostra a PEA em relação à PIA – ampliou-se no período passando de 69,1% para 69,6%.

A população desempregada ampliou-se de forma considerável, partindo de 4,5 milhões para 6,7 milhões, ou seja, teve uma ampliação de 68,8%, em termos relativos. É importante considerar que o crescimento dessa população não foi homogêneo ao longo do período considerado. A maior ampliação dessa população ocorreu entre os anos de 1995 e 1998, quando a população desempregada mais que dobrou (57,8%). Já entre os períodos 1998-2003 a ampliação da população desempregada foi de 30,4%. Entre 2003/2008, a população desempregada caiu 17,9% passando de 8,2 milhões para 6,7 milhões.

A taxa de desemprego que iniciou o período em 5,8% atingiu 9,6% em 2003 e teve uma queda em 2008, ficando em torno de 7,1%. Esses dados refletem a piora da situação do emprego na segunda metade dos anos 1990, ainda reflexo da abertura comercial e financeira do início da década que prejudicaram a absorção da população ativa, e sua recuperação nos anos 2000, principalmente após 2004, com a melhora da situação internacional com efeitos diretos sobre a economia brasileira.

A população inativa, por sua vez, também se ampliou em números absolutos e em sua participação em relação à população total, passando de 30,8 milhões em 1995 (20,2% da população) para 41,9 milhões (22,4% da população) em 2008. Diferente da população ocupada, o crescimento dos inativos foi mais homogêneo ao longo do período, com exceção do último período em que cresceu apenas 8,4%.

Através dos dados acima, é possível perceber que o período 1995 a 2008 é bastante heterogêneo, podendo ser dividido em duas fases distintas: 1995 a 2002 e 2003 a 2008. Um estudo de Dedecca e Rosandiski (2006) discute o mercado de trabalho brasileiro nesse período, apontando as principais características de cada fase.

Entre 1995 e 1999 a destruição de empregos foi generalizada no país em decorrência da política econômica adotada ao longo do primeiro governo FHC. O baixo desempenho econômico em um contexto de abertura externa e valorização cambial provocaram uma destruição de empregos formais sem precedente.

A desvalorização cambial⁶⁶ ocorrida em 1999 trouxe uma nova realidade ao país, obrigando o governo a restabelecer alguns instrumentos de política pública em favor do desenvolvimento industrial e da re-nacionalização da produção, devido a escassez de divisas. Com isso o processo de destruição de empregos formais foi contido, mantendo estável o nível de emprego formal. Entretanto, “*os ajustes do mercado de trabalho foram realizados por meio da desvalorização dos salários e das demais remunerações do trabalho*” (Dedecca e Rosandiski, 2006:174).

A situação do mercado de trabalho e da economia brasileira começou a melhorar a partir de 2003, durante o governo Lula. Desde o segundo semestre do ano, a economia brasileira apresentou um movimento de recuperação econômica revertendo a tendência de deterioração do mercado de trabalho dos anos 1990. Cabe destacar que esse momento passou por um cenário econômico externo bastante favorável para as exportações e de ingresso de capitais. Entre 2003 e 2005 o superávit comercial externo passou a alimentar positivamente a atividade econômica interna, favorecendo a produtividade sem gerar um processo de sucateamento perverso de mão de obra, como o ocorrido no primeiro período.

O país passou a apresentar taxas expressivas de crescimento econômico (próximas a 5%) principalmente a partir de 2004, situação bastante distinta da vivida no período anterior. O ritmo acelerado de crescimento econômico teve impactos positivos sobre o mercado de trabalho tais como, geração de emprego, redução da taxa de desemprego, melhoria da estrutura ocupacional e de rendimentos, aumento da proporção de ocupações sob a proteção trabalhista e redução da desigualdade de renda (Baltar et all, 2010).

Dedecca e Rosandiski (2006:175) apontam um fator importante para a diferença entre os dois momentos:

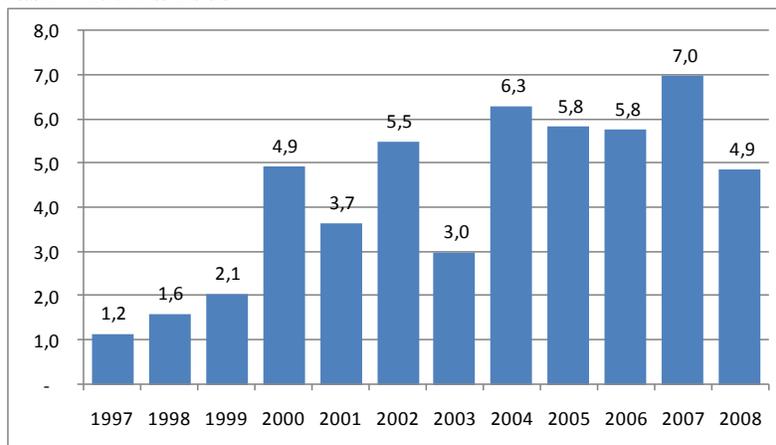
⁶⁶ A desvalorização cambial gerou barreiras à competição externa, reduzindo a dimensão de bens importados e estimulando a produção interna (Dedecca e Rosandiski, 2006).

“Em 1995-98 as importações provocaram a redução da produção ou uma modernização a qualquer custo, com conseqüências fortemente negativas sobre o emprego formal. Entre 2003-05 o superávit comercial externo tem alimentado positivamente a atividade interna, favorecendo a produtividade sem gerar um processo de sucateamento perverso de mão de obra, como o ocorrido no primeiro período.”

Juntamente com a melhora da atividade econômica e a retomada do emprego, veio o emprego com carteira assinada. Cardoso Jr (2007) mostra que entre 1995 e 1999, o emprego com carteira assinada teve um incremento de apenas 3,1%. Já entre 2001 e 2005, o incremento foi acima de 20%. Dentre os fatores que possibilitaram a retomada do emprego com carteira assinada, o autor destaca: (1) aumento e descentralização do gasto público social; (2) expansão e diversificação do crédito externo; (3) aumento e diversificação do saldo exportador; (4) regime tributário simplificado para micro e pequenas empresas e (5) melhora das ações de intermediação de mão de obra e fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

O gráfico a seguir apresenta as taxas de crescimento do emprego formal. Entre 1997 e 1999, a taxa de crescimento não passou de 2,1%. A partir de 2000, o emprego com carteira assinada começa a apresentar taxas elevadas. Em 2007, o país contou com um crescimento de 7,0% no emprego.

Gráfico IV.1
Taxa anual de crescimento do trabalho formal (%)
Brasil – 1997 a 2008



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

Portanto, a economia brasileira passou por momentos econômicos bastantes distintos ao longo do período a ser analisado. Em cada momento, a política de salário teve uma intensidade e características próprias. A próxima seção trata do impacto que o salário mínimo teve em cada período considerado.

IV.2 Impacto do Salário Mínimo no Mercado de Trabalho

IV.2.1 Notas metodológicas

A análise do impacto do aumento do salário mínimo sobre o mercado de trabalho e sobre a distribuição dos rendimentos do trabalho será feita para todo o período recente de valorização, isto é, de 1995 até o último ano disponível dos dados, 2008. Como o período em questão é bastante amplo e compreende momentos distintos da política de valorização, assim como da política econômica do país, ele será analisado em duas partes: de 1995 a 2002, período que compreende os dois mandatos do presidente Fernando Henrique Cardoso, e de 2003 a 2008, período que engloba o primeiro governo Lula e metade do segundo.

Os dados a serem utilizados serão da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD/IBGE).

A PNAD é uma pesquisa anual por amostra de domicílios que investiga diversas características sócio-econômicas, algumas de caráter permanente nas pesquisas, como as características gerais da população, educação, trabalho, rendimento e habitação, e outras com periodicidade variável, como as características sobre migração, fecundidade, saúde, bolsa família e outros temas que são incluídos no sistema de acordo com as necessidades de informação para o país (IBGE, 1996). Através dessa base é possível analisar o mercado de trabalho formal e não formal.

Serão considerados os seguintes anos para a análise: no primeiro período serão utilizados os anos de 1995, 1998 e 2002; no segundo período serão analisados os anos de 2003, 2005 e 2008. Para algumas informações será feito uso de todos os anos compreendidos em cada período, para outras será utilizado apenas o ano de início do período e do final.

A série da PNAD traz algumas diferenças metodológicas. Uma delas refere-se a abrangência da pesquisa no período posterior a 2004 quando ela passou a ser realizada na área rural da região Norte⁶⁷. Para efeito de comparação entre os anos, optou-se por excluir os indivíduos pertencentes a área rural da região Norte das bases posteriores a 2004

⁶⁷ A área rural do Estado do Tocantins já era considerada nas pesquisas anteriores a 2004.

(inclusive). Outra diferença encontra-se na variável de ocupação ocorrida em 2001 e que faz com que a comparação entre o período anterior e posterior a este ano tenha que ser feita com cautela.

O universo de ocupados a serem considerados não é o mesmo considerado pela PNAD (trabalhadores agrícolas e não agrícolas maiores de dez anos). Por apresentarem características ocupacionais distintas, a análise será focada apenas nos ocupados não agrícolas que possuem algum rendimento no trabalho principal⁶⁸. Ademais, serão considerados apenas os ocupados com 16 anos ou mais, idade mínima legal para o exercício do trabalho com carteira assinada (sem ser aprendiz).

Dentre os ocupados existem aqueles que possuem renda (empregados com e sem carteira assinada, funcionários públicos, empregados domésticos com e sem carteira assinada, conta-própria, empregadores) e os que não possuem renda (trabalhador na produção/construção para próprio consumo/uso e não remunerados⁶⁹). Dado que o interesse é o rendimento do trabalho principal, serão considerados apenas os ocupados com rendimento.

Os ocupados com rendimento no trabalho principal ainda podem ser divididos em duas categorias: assalariados e não-assalariados. Os ocupados assalariados compreendem os empregados com e sem carteira, funcionários públicos e domésticos e os não assalariados englobam os conta-própria e empregadores. O foco do estudo são os assalariados, visto que esse é o grupo de ocupados atingidos pela política de salário mínimo. Entretanto, em alguns momentos, será considerado o universo de assalariados e não assalariados em conjunto.

Os assalariados podem ser analisados em duas categorias: formais e não formais. Os formais compreendem os empregados com carteira assinada e os funcionários públicos, já os não formais compreendem os empregados sem carteira assinada. Existem na literatura inúmeros textos que abordam a questão do trabalho formal e informal⁷⁰, tema bastante controverso. Como este não é o foco da pesquisa, não se entrará nessa discussão.

⁶⁸ Utilizou-se na PNAD a variável V4718 (Rendimento mensal do trabalho principal para pessoas de 10 anos ou mais de idade), com filtro para a variável idade (v8005) maior ou igual a 16 anos.

⁶⁹ Variável na PNAD: V4706 – Posição na ocupação no trabalho principal na semana de referência.

⁷⁰ Para uma discussão aprofundada sobre o tema, consultar Cacciamali (2000) e Filgueiras et al (2004).

Quadro IV.1
Desagregação da variável V4706

V4706 - Posição na ocupação no trabalho principal na semana de referência	Com/sem renda	Assalariado/Não Assalariado	Formal/Não Formal e domésticos
Empregado com carteira	Com renda	Assalariado	Formal
Militar	Com renda	Assalariado	Formal
Funcionário público estatutário	Com renda	Assalariado	Formal
Outros Empregados sem carteira	Com renda	Assalariado	Não formal
Empregados sem declaração de carteira	Com renda	Assalariado	Não formal
Trabalhador doméstico com carteira	Com renda	Assalariado	Domésticos
Trabalhador doméstico sem carteira	Com renda	Assalariado	Domésticos
Trabalhador doméstico sem declaração de carteira	Com renda	Assalariado	Domésticos
Conta- própria	Com renda	Não-assalariado	
Empregador	Com renda	Não-assalariado	
Trabalhador na produção para o próprio consumo	Sem renda		
Trabalhador na construção para o próprio uso	Sem renda		
Não remunerado	Sem renda		
Sem declaração	Sem renda		

Fonte: PNAD. Elaboração própria.

IV.2.2 A Valorização do Salário Mínimo no Período 1995 a 2002

O período 1995 a 2002 compreende os dois mandatos do presidente Fernando Henrique Cardoso (1º governo: 1995 a 1998; 2º governo: 1999 a 2002). Como visto na seção anterior, esse período foi bastante complicado para o mercado de trabalho, tendo se caracterizado por uma elevação do desemprego, principalmente entre 1995 e 1999, e por uma ampliação da desestruturação.

Nesse período o salário mínimo partiu de um valor nominal de R\$ 100 (maio de 1995) para R\$ 200 (abril de 2002), isto é, ele dobrou em termos nominais. Em termos reais, ele saiu de R\$ 244⁷¹ para R\$ 300, isto é, um crescimento de 23,2%, o que representa um ganho de poder de compra de 1,6% ao ano no período. Portanto, entre 1995 e 2002, o salário mínimo não apenas manteve seu poder de compra (diferente de outros períodos em que teve ser valor corroído pela inflação) como também obteve ganho real.

Um fator importante a ser considerado para a valorização do salário mínimo nesse momento é a queda da inflação que persistia no país até meados dos anos 1990. Se a

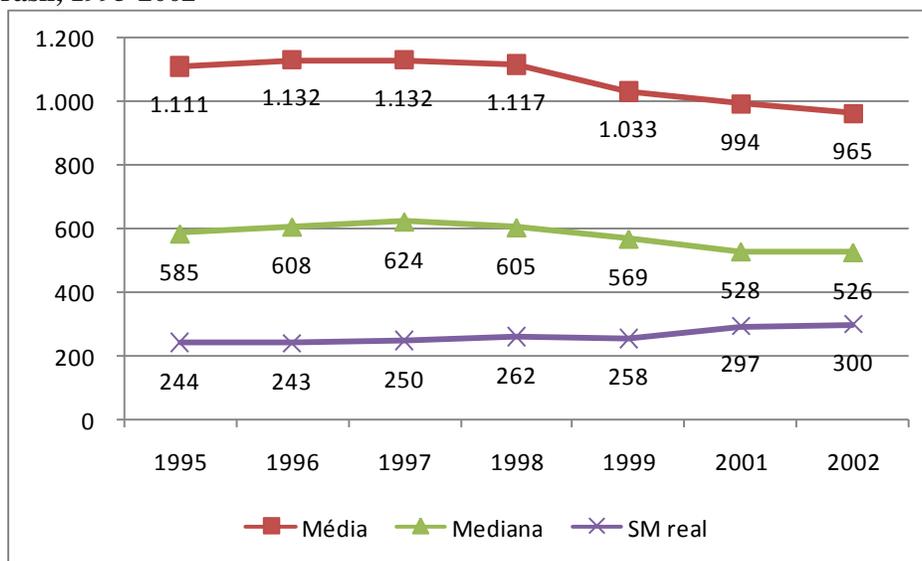
⁷¹ Salário mínimo em reais de março de 2008.

inflação não teve sido estabilizada, o salário mínimo talvez não teria apresentado ganhos reais (Sabóia, 2005).

Dedecca e Rosandiski (2006) apontam que o aumento do salário mínimo no período, além de outras medidas adotadas pelo governo (ajuste do superávit primário real e a busca da elevação do investimento público), sinalizaram o reconhecimento pelo governo dos riscos criados pela política monetária adotada. Portanto, parece que os ganhos reais concedidos pelo governo tiveram caráter de compensação da situação precária na qual se encontrava o país e o emprego

O crescimento real do salário mínimo, entretanto, não foi suficiente para elevar o rendimento médio e a mediana durante esse período. O rendimento médio do trabalho teve uma significativa desvalorização real, passando de R\$ 1.111 (em 1995) para R\$ 965 (em 2002), queda de 13,1%. A mediana também apresentou redução passando de R\$ 585 para R\$ 526, queda de 10,1%. O Gráfico IV.2 ilustra esse comportamento.

Gráfico IV.2
Média e mediana do rendimento mensal do trabalho principal e salário mínimo real.
Brasil, 1995-2002



Fonte: PNAD. Elaboração própria.

Nota (1): Salário mínimo em reais de março de 2008. Deflator para rendimentos da PNAD do IPEA.

Cabe lembrar que nesse período a economia brasileira passou por baixas taxas de crescimento e aumento do desemprego. Apesar do crescimento real do salário mínimo, não

houve espaço para o crescimento do rendimento médio e da mediana dos rendimentos do salário.

O número de ocupados recebendo até um salário mínimo no início do período analisado, isto é, em 1995 era de 9,8 milhões o que representa 20,8% do total de ocupados. Em 2002, esse número ampliou-se para 15,6 milhões de ocupados, o que representa 26,5%, isto é, a cada quatro ocupados, um recebia até um salário mínimo. No período, a população ocupada nessa faixa de renda teve uma ampliação de 58,9%. A participação relativa na distribuição de rendimentos elevou-se em 27,4%. Esses números indicam uma elevada participação do salário mínimo na estrutura de salários.

Considerando-se apenas os ocupados que recebem exatamente um salário mínimo, tem-se 5,4 milhões de brasileiros em 1995 (11,5% dos ocupados com renda), e 7,3 milhões em 2002 (12,3% dos ocupados), o que representa um crescimento de 33,3%. A participação dessa faixa na distribuição dos rendimentos teve uma ampliação de 6,9%

Outra faixa que apresentou crescimento surpreendente no período foi aquela com rendimento acima de um salário mínimo até 1,5 salários. No início do período, haviam 5,5 milhões de ocupados nessa faixa, já no final eles passaram a ser 10,3 milhões de ocupados, ou seja, um crescimento de 87,9% do número de ocupados desse grupo. Essa faixa de rendimento elevou sua participação no período em 50,7%.

A faixa que vai de 1,5 a 2,0 salários também cresceu no período, tanto em número de ocupados (44,8% de crescimento), quanto em participação na distribuição total (16,1%).

Tabela IV.2

Distribuição dos ocupados não agrícolas com mais de 16 anos e renda diferente de zero por faixa de rendimento do trabalho principal em salários mínimos Brasil, 1995-2002

Faixa de rendimento em SM	1995		1998		2002		Variação 95/02	
	Ocupados (em milhões)	Participação (%)	Ocupados (em milhões)	Participação (%)	Ocupados (em milhões)	Participação (%)	Ocupados (%)	Participação (%)
Menos de 1 SM	4,4	9,3	5,5	11,0	8,4	14,2	90,5	52,7
1 SM	5,4	11,5	4,3	8,6	7,2	12,3	33,3	6,9
Acima de 1 até 1,5 SM	5,5	11,6	4,8	9,6	10,3	17,4	87,9	50,7
Acima de 1,5 até 2 SM	5,7	12,2	7,1	14,3	8,3	14,1	44,8	16,1
Acima de 2 até 3 SM	7,6	16,0	7,8	15,7	9,1	15,5	21,1	-2,9
Acima de 3 até 5 SM	7,9	16,7	9,4	18,9	7,5	12,7	-5,8	-24,4
Acima de 5 SM	10,8	22,8	10,9	21,9	8,2	13,8	-24,3	-39,3
Total	47,3	100,0	49,8	100,0	58,9	100,0	24,7	

Fonte: PNAD. Elaboração própria.

As demais faixas perderam participação entre 1995 e 2002. A população ocupada com rendimento do trabalho acima de 5,0 salários mínimos encolheu de 10,8 para 8,2 milhões, queda de 24,3%. A participação na estrutura de rendimentos também declinou, passando de 22,8% para apenas 13,8% (queda de 39,3%).

Portanto, o que se verificou no período foi uma ampliação importante dos ocupados inseridos nas faixas com rendimento mais baixo, principalmente aquelas em torno do salário mínimo e uma queda expressiva da participação e do número absoluto de ocupados recebendo acima de 3,0 salários mínimos (Tabela IV.2).

Analisando-se a distribuição da massa de rendimentos pelas mesmas faixas de rendimento em salários mínimos considerada acima, nota-se uma ampliação de 108,3% na participação da faixa imediatamente superior a do salário mínimo. Enquanto em 1995 a massa de rendimentos gerada na faixa acima de 1,0 até 1,5 salários passou de 3,4% para 7,1%. Já a participação da faixa daqueles que recebem exatamente 1,0 salário teve crescimento de 51,6% (2,4% para 3,7%). A participação da faixa daqueles que recebem menos que o mínimo também cresceu, passando de 1,1% para 2,2%. Em contrapartida, houve queda participação da massa de rendimento gerada na faixa acima de 5,0 salários, passando de 64,3% em 1995 para 51,0% em 2002.

Tabela IV.3
Distribuição da massa de rendimento do trabalho principal por salários mínimos
Brasil, 1995-2002

Faixa de rendimento em SM	1995		2002		Variação 95/02	
	Massa (em R\$)	Participação (%)	Massa (em R\$)	Participação (%)	Massa (em R\$)	Participação (%)
Menos de 1 SM	240.732.762	1,1	870117038	2,2	261,4	105,6
1 SM	542.253.600	2,4	1445676600	3,7	166,6	51,6
Acima de 1 até 1,5 SM	756.293.739	3,4	2769166294	7,1	266,1	108,3
Acima de 1,5 até 2 SM	1.092.568.362	4,9	3104601756	8,0	184,2	61,6
Acima de 2 até 3 SM	2.017.251.017	9,1	4750361922	12,2	135,5	33,9
Acima de 3 até 5 SM	3.274.460.125	14,8	6171407383	15,8	88,5	7,2
Acima de 5 SM	14.254.689.489	64,3	19879682403	51,0	39,5	-20,7
Total	22.178.249.094	100,0	38.991.013.396	100,0	75,8	

Fonte: PNAD. Elaboração própria.

O impacto do salário mínimo nos segmentos do mercado de trabalho, entretanto, é distinto. A política de salário mínimo tem como objetivo atingir o mercado de trabalho com carteira de trabalho assinada, portanto, os assalariados formais. Entretanto, como os dados a seguir demonstram, o escopo da política acaba tendo impactos nos demais segmentos.

Assalariados e Não Assalariados

O número de assalariados no Brasil é bastante superior ao de não assalariados. Em 1995, os assalariados representavam 72,6% do total de ocupados (34,3 milhões) passando para 73,3% em 2002 (43,2 milhões). No período considerado, o crescimento dos assalariados foi superior ao de não assalariados, 26,0% e 21,3%, respectivamente.

Dentre os assalariados, 8,0% recebiam menos de um salário mínimo em 1995 e 11,7% em 2002. A ocorrência de remunerações abaixo do mínimo legal dentre os assalariados é possível para jornadas de trabalho inferiores a 44 horas. Dentre os não assalariados, o percentual de ocupados nessa faixa de salário amplia-se para 12,7% e 21,0% para 1995 e 2002, respectivamente.

O percentual de assalariados recebendo exatamente um salário mínimo é superior ao percentual da faixa anterior sendo de 13,0% em 1995 e mantendo-se praticamente inalterada em 2002 com 13,4%. Dentre os não assalariados o percentual de ocupados recebendo exatamente um salário mínimo é, como era de se esperar, menor que os assalariados, mas é representativo: 7,3 e 9,3% e 1995 e 2002, respectivamente.

Tabela IV.4
Distribuição dos assalariados e não assalariados por rendimento do trabalho principal em
salários mínimos
Brasil, 1995 e 2002

Faixa de rendimento em SM	1995			2002		
	Assalariado	Não assalariado	Total	Assalariado	Não assalariado	Total
Menos de 1 SM	2.748.381	1.647.407	4.395.788	5.071.290	3.300.954	8.372.244
1 SM	4.474.707	947.829	5.422.536	5.769.702	1.458.681	7.228.383
Acima de 1 até 1,5 SM	4.285.750	1.177.836	5.463.586	8.236.854	2.030.565	10.267.419
Acima de 1,5 até 2 SM	4.313.199	1.431.355	5.744.554	6.726.435	1.593.588	8.320.023
Acima de 2 até 3 SM	5.905.346	1.648.023	7.553.369	6.944.260	2.199.989	9.144.249
Acima de 3 até 5 SM	5.740.012	2.175.063	7.915.075	5.317.455	2.140.349	7.457.804
Acima de 5 SM	6.836.488	3.936.365	10.772.853	5.147.267	3.004.027	8.151.294
Total	34.303.883	12.963.878	47.267.761	43.213.263	15.728.153	58.941.416
Menos de 1 SM	8,0	12,7	9,3	11,7	21,0	14,2
1 SM	13,0	7,3	11,5	13,4	9,3	12,3
Acima de 1 até 1,5 SM	12,5	9,1	11,6	19,1	12,9	17,4
Acima de 1,5 até 2 SM	12,6	11,0	12,2	15,6	10,1	14,1
Acima de 2 até 3 SM	17,2	12,7	16,0	16,1	14,0	15,5
Acima de 3 até 5 SM	16,7	16,8	16,7	12,3	13,6	12,7
Acima de 5 SM	19,9	30,4	22,8	11,9	19,1	13,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 1 SM	62,5	37,5	100,0	60,6	39,4	100,0
1 SM	82,5	17,5	100,0	79,8	20,2	100,0
Acima de 1 até 1,5 SM	78,4	21,6	100,0	80,2	19,8	100,0
Acima de 1,5 até 2 SM	75,1	24,9	100,0	80,8	19,2	100,0
Acima de 2 até 3 SM	78,2	21,8	100,0	75,9	24,1	100,0
Acima de 3 até 5 SM	72,5	27,5	100,0	71,3	28,7	100,0
Acima de 5 SM	63,5	36,5	100,0	63,1	36,9	100,0
Total	72,6	27,4	100,0	73,3	26,7	100,0

Fonte: PNAD. Elaboração própria.

Tanto para os assalariados quanto para os não assalariados houve uma queda significativa de participação nas faixas superiores a 3,0 salários mínimos. No caso dos assalariados, a participação dessas faixas caiu de 36,7% para 24,2% no final do período. No caso dos não assalariados, a queda foi de 47,1% para 32,7%.

De modo geral, os assalariados mostravam em 1995 uma maior concentração de ocupados recebendo em torno de salário mínimo (33,5% nas três primeiras faixas) do que os não ocupados (29,1%). Em 2002, entretanto apesar da maior concentração nas primeiras faixas continuar sendo dos assalariados (44,1%), ampliou-se a concentração dos não assalariados (43,9%). Cabe destacar que não há nenhuma regulamentação quanto à utilização do salário mínimo dentre os não assalariados.

Alguns autores como Souza e Baltar (1979) defendem que o salário mínimo é extremamente pertinente para a determinação da taxa de salários em uma economia. Ele

atua como um farol para as demais remunerações do mercado de trabalho, mesmo que não seja foco da política de salário mínimo. Os dados apresentados acima, indicaram a existência desse efeito.

Trabalhadores Formais e Não Formais

Do total de assalariados, 62,8% eram trabalhadores formais ou não formais em 1995, percentual que se ampliou para 63,4% em 2002. Dos 29,7 milhões de trabalhadores no início do período, 23,9% eram não formais (7,1 milhões de ocupados). Em 2002, esse percentual ampliou-se para 29,0% (10,8 milhões).

Um percentual muito baixo de trabalhadores formais recebe menos que o salário mínimo, apenas 1,6% e 1,1% em 1995 e 2002, respectivamente. Esses trabalhadores certamente trabalham menos de 44 horas semanais e, por isso, auferem rendimentos inferiores ao salário mínimo. Dentre os trabalhadores não formais, dado que eles não são abarcados pela política de salário mínimo, o percentual recebendo menos de um salário mínimo amplia-se para 14,8% e 22,5%, em 1995 e 2002, respectivamente.

Dado interessante ocorre na faixa de trabalhadores que recebe exatamente um salário mínimo: em 1995, 6,9% dos trabalhadores formais e 19,1% dos não formais recebiam salário mínimo; em 2002, esses percentuais eram de 8,3% e 18,7%, respectivamente. Ou seja, os dados mostram que o número e a participação dos ocupados não formais recebendo salário mínimo é maior que o de ocupados formais. Esse dado aponta para a ocorrência do chamado efeito-farol, apontado por Souza e Baltar (1979) e Neri et al. (2001).

Tabela IV.5
Distribuição dos assalariados formais e não formais por rendimento do trabalho principal em
salários mínimos
Brasil, 1995 e 2002

Faixa de rendimento em SM	1995			2002		
	Formal	Não formal	Total	Formal	Não formal	Total
Menos de 1 SM	367.204	1.045.742	1.412.946	292.081	2.434.954	2.727.035
1 SM	1.565.929	1.355.018	2.920.947	2.208.530	2.025.526	4.234.056
Acima de 1 até 1,5 SM	2.403.196	1.163.002	3.566.198	4.787.778	2.324.557	7.112.335
Acima de 1,5 até 2 SM	2.726.659	1.081.244	3.807.903	4.817.496	1.424.627	6.242.123
Acima de 2 até 3 SM	4.574.933	1.008.470	5.583.403	5.524.281	1.157.069	6.681.350
Acima de 3 até 5 SM	4.804.577	781.137	5.585.714	4.439.909	796.921	5.236.830
Acima de 5 SM	6.148.134	648.827	6.796.961	4.475.091	662.455	5.137.546
Total	22.590.632	7.083.440	29.674.072	26.545.166	10.826.109	37.371.275
Menos de 1 SM	1,6	14,8	4,8	1,1	22,5	7,3
1 SM	6,9	19,1	9,8	8,3	18,7	11,3
Acima de 1 até 1,5 SM	10,6	16,4	12,0	18,0	21,5	19,0
Acima de 1,5 até 2 SM	12,1	15,3	12,8	18,1	13,2	16,7
Acima de 2 até 3 SM	20,3	14,2	18,8	20,8	10,7	17,9
Acima de 3 até 5 SM	21,3	11,0	18,8	16,7	7,4	14,0
Acima de 5 SM	27,2	9,2	22,9	16,9	6,1	13,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 1 SM	26,0	74,0	100,0	10,7	89,3	100,0
1 SM	53,6	46,4	100,0	52,2	47,8	100,0
Acima de 1 até 1,5 SM	67,4	32,6	100,0	67,3	32,7	100,0
Acima de 1,5 até 2 SM	71,6	28,4	100,0	77,2	22,8	100,0
Acima de 2 até 3 SM	81,9	18,1	100,0	82,7	17,3	100,0
Acima de 3 até 5 SM	86,0	14,0	100,0	84,8	15,2	100,0
Acima de 5 SM	90,5	9,5	100,0	87,1	12,9	100,0
Total	76,1	23,9	100,0	71,0	29,0	100,0

Fonte: PNAD. Elaboração própria.

Em 1995, 68,7% dos trabalhadores formais recebiam dois salários mínimos ou mais, com participação importante da faixa de remuneração acima de 5,0 salários mínimos (27,2%). Dentre os trabalhadores não formais, apenas 34,4% recebiam remuneração acima de 2,0 salários mínimos (9,2% acima de 5,0 salários mínimos). Em 2002, entretanto, nota-se uma queda importante da participação dos ocupados recebendo mais de 2,0 salários mínimos em ambos os casos. Dentre os trabalhadores formais, o percentual reduziu-se para 54,4% (16,9% acima de 5,0 salários) e dentre os não formais caiu para apenas 24,2% (6,1% acima de 5,0 salários).

Trabalhadores Domésticos com e sem Carteira de Trabalho Assinada

Os trabalhadores domésticos representavam 13,5% dos assalariados tanto em 1995 (4,6 milhões) quanto em 2002 (5,8 milhões). O percentual de informalidade dentre esses

trabalhadores é bastante elevado. Em 1995, 79,1% dos domésticos não possuíam carteira de trabalho assinada, em 2002 o percentual teve uma queda ficando em 73,2%.

A presença de salários inferiores ao mínimo é bastante elevada nessa categoria: 28,8% em 1995 e 40,1% em 2002 recebiam menos que o salário mínimo. Dentre os domésticos com carteira assinada, apenas 2,8% em 1995 e 5,0% em 2002 recebiam menos que o mínimo legal, certamente por apresentarem jornada de trabalho inferior a jornada legal. Dentre os domésticos sem carteira assinada o percentual recebendo menos que o salário mínimo amplia-se para 35,7% e 53,0% em 1995 e 2002, respectivamente.

O percentual de domésticos recebendo exatamente o valor do salário mínimo era de 33,6% em 1995, tendo se reduzido para 26,3% em 2002. Essa queda foi compensada pelo aumento dos domésticos recebendo menos que o salário mínimo e pelo aumento da participação da faixa acima de 1,0 a 1,5 salários mínimos. Dentre os domésticos com carteira assinada, 37,8% recebiam o salário mínimo em 1995 e 35,7% em 2002. Dentre os domésticos sem carteira assinada, 32,4% e 22,8% recebiam o salário mínimo em 1995 e 2002, respectivamente.

Tabela IV.6
Distribuição dos assalariados formais e não formais por rendimento do trabalho principal em salários mínimos
Brasil, 1995 e 2002

Faixa de rendimento em SM	1995			2002		
	Com	Sem	Total	Com	Sem	Total
Menos de 1 SM	26.881	1.308.554	1.335.435	77.491	2.266.764	2.344.255
1 SM	365.045	1.188.715	1.553.760	559.211	976.435	1.535.646
Acima de 1 até 1,5 SM	225.368	494.184	719.552	490.965	633.554	1.124.519
Acima de 1,5 até 2 SM	189.112	316.184	505.296	248.265	236.047	484.312
Acima de 2 até 3 SM	104.960	216.983	321.943	144.629	118.281	262.910
Acima de 3 até 5 SM	42.818	111.480	154.298	39.692	40.933	80.625
Acima de 5 SM	12.395	27.132	39.527	4.384	5.337	9.721
Total	966.579	3.663.232	4.629.811	1.564.637	4.277.351	5.841.988
Menos de 1 SM	2,8	35,7	28,8	5,0	53,0	40,1
1 SM	37,8	32,4	33,6	35,7	22,8	26,3
Acima de 1 até 1,5 SM	23,3	13,5	15,5	31,4	14,8	19,2
Acima de 1,5 até 2 SM	19,6	8,6	10,9	15,9	5,5	8,3
Acima de 2 até 3 SM	10,9	5,9	7,0	9,2	2,8	4,5
Acima de 3 até 5 SM	4,4	3,0	3,3	2,5	1,0	1,4
Acima de 5 SM	1,3	0,7	0,9	0,3	0,1	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 1 SM	2,0	98,0	100,0	3,3	96,7	100,0
1 SM	23,5	76,5	100,0	36,4	63,6	100,0
Acima de 1 até 1,5 SM	31,3	68,7	100,0	43,7	56,3	100,0
Acima de 1,5 até 2 SM	37,4	62,6	100,0	51,3	48,7	100,0
Acima de 2 até 3 SM	32,6	67,4	100,0	55,0	45,0	100,0
Acima de 3 até 5 SM	27,8	72,2	100,0	49,2	50,8	100,0
Acima de 5 SM	31,4	68,6	100,0	45,1	54,9	100,0
Total	20,9	79,1	100,0	26,8	73,2	100,0

Fonte: PNAD. Elaboração própria.

A participação de salários acima de 2,0 salários mínimos é bastante baixa dentre esses trabalhadores, apenas 11,1% do total de domésticos auferiam rendimento acima de 2,0 salários. Em 2002, esse percentual reduziu-se ainda mais: 6,0%. Dentre os domésticos sem carteira assinada, o percentual é ainda menor: 9,7% em 1995 e 3,8% em 2002.

IV.2.3 A Valorização do Salário Mínimo no Período 2003 a 2008

O período 2003 a 2008 compreende o primeiro mandato do presidente Luis Inácio Lula da Silva (2003 a 2006) e a primeira metade do segundo governo (2007 e 2008). Como visto, esse período caracterizou-se por uma recuperação expressiva do crescimento econômico, principalmente a partir de 2004, e pelo aumento da geração de postos de trabalho com carteira assinada.

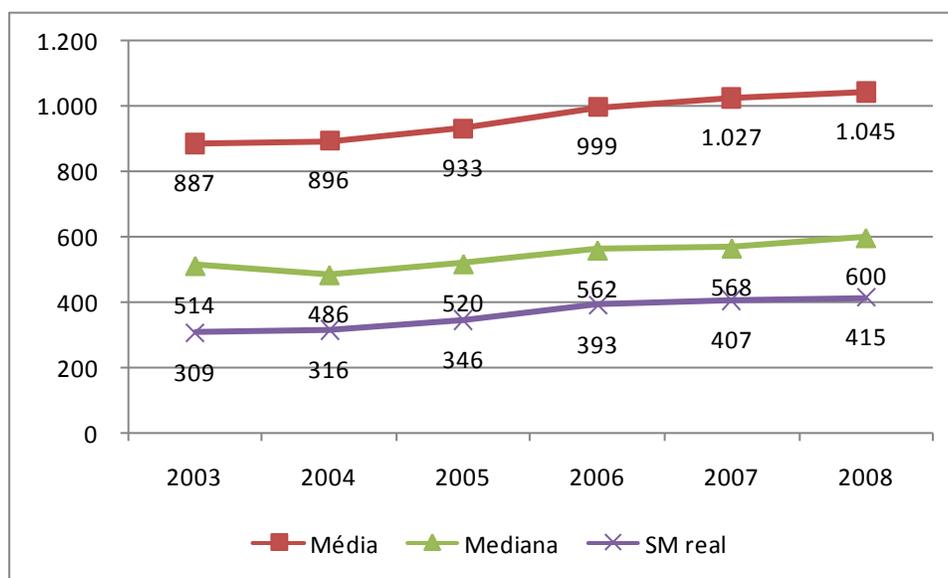
Nesse período o salário mínimo partiu de um valor nominal de R\$ 240 (abril de 2003) para R\$ 415 (março de 2008). Em termos reais, ele saiu de R\$ 338 para R\$ 462, isto é, um crescimento de 36,6%, o que representa um ganho de poder de compra de 5,2% ao ano no período. Portanto, ao longo desse período, o salário mínimo teve um crescimento real bastante expressivo e superior ao verificado no período anterior. Como visto no capítulo III, esse crescimento apenas foi possível devido ao movimento que se instaurou na sociedade em favor da política de valorização.

Diferente do que foi verificado entre 1995 e 2002, no período 2003 a 2008, além da valorização real do salário mínimo, houve um aumento tanto do rendimento médio quanto da mediana. O rendimento médio passou de R\$ 887 para R\$ 1.045, isto é, crescimento de 17,8%. A mediana, por sua vez, passou de R\$ 514 para R\$ 600, crescimento de 16,7%. Cabe ressaltar que isso foi resultado de vários fatores associados ao crescimento econômico do período (Gráfico VI.3).

Em 2003, 16,6 milhões de ocupados recebiam um ou menos de um salário mínimo o que equivalia a 27,7% dos ocupados com renda. Em 2008, o número de ocupados nessa situação ampliou-se para 21,1 milhões, crescimento de 25,0%. A participação dessa população ficou em 29,3% apresentando crescimento de 4,5% na participação. Considerando-se apenas os ocupados que recebem exatamente o valor do salário mínimo,

tem-se 6,6 milhões em 2003 e 8,6 milhões em 2008, crescimento de 30,1%, e elevação de 8,8% na participação da distribuição dos ocupados por faixa de rendimento.

Gráfico IV.3
Média e mediana do rendimento mensal do trabalho principal e salário mínimo real
Brasil, 2003-2008



Fonte: PNAD. Elaboração própria.

Nota (1): Salário mínimo em reais de março de 2008. Deflator para rendimentos da PNAD do IPEA.

A faixa que apresentou maior crescimento no período foi aquela acima de 1,0 até 1,5 salários mínimos, com elevação de 50,0% (de 10,6 para 15,9 milhões de ocupados). A participação dessa faixa teve crescimento de 25,3% passando de 17,7% para 22,2%. A faixa acima de 1,5 até 2,0 salários também teve sua participação ampliada em 8,5% no período.

Tabela IV.7

Distribuição dos ocupados não agrícolas com mais de 16 anos e renda diferente de zero por faixa de rendimento do trabalho principal em salários mínimos Brasil, 2003-2008

Faixa de rendimento em SM	2003		2005		2008		Variação 03/08	
	Ocupados (em milhões)	Participação (%)	Ocupados (em milhões)	Participação (%)	Ocupados (em milhões)	Participação (%)	Ocupados (%)	Participação (%)
Menos de 1 SM	10,0	16,7	10,5	16,2	12,5	17,4	25,0	4,5
1 SM	6,6	11,0	9,6	14,8	8,6	11,9	30,1	8,8
Acima de 1 até 1,5 SM	10,6	17,7	11,5	17,8	15,9	22,2	50,0	25,3
Acima de 1,5 até 2 SM	8,0	13,4	10,8	16,6	10,4	14,5	29,8	8,5
Acima de 2 até 3 SM	9,7	16,1	8,0	12,4	10,0	13,9	3,0	-13,9
Acima de 3 até 5 SM	7,7	12,8	7,6	11,7	7,7	10,7	-0,1	-16,5
Acima de 5 SM	7,4	12,3	6,8	10,5	6,7	9,4	-9,1	-24,0
Total	59,9	100,0	64,8	100,0	71,7	100,0	19,7	

Fonte: PNAD. Elaboração própria.

As demais faixas tiveram queda de participação. A maior queda verificou-se na faixa acima de 5,0 salários mínimos que passou de 12,3% dos ocupados em 2003 para apenas 9,4% em 2008, queda de 24,0%. Em termos absolutos o número de ocupados nessa faixa também caiu indo de 7,4 para 6,7 milhões (queda de 9,1%).

Baltar (2003) destaca o fato de que nesse período houve um achatamento dos rendimentos do trabalho em sua base, ou seja, os rendimentos apresentaram uma tendência de aproximação ao valor do salário mínimo fazendo com que quase três quartos dos ocupados passassem a ganhar menos de três salários mínimos no ano de 2003. Além disso, mesmo sendo atualmente o valor do salário mínimo muito baixo - menos de um terço da renda per capita do país - existe grande contingente de ocupados recebendo abaixo desse valor.

No que se refere a distribuição da massa de rendimentos gerada, nota-se novamente um maior ganho de participação na faixa acima de 1,0 até 1,5 salários mínimo, passando de 7,6% para 11,1% do total. Em seguida houve ganho de 29,7% na participação da faixa de 1,5 a 2,0 salários. A faixa de 1,0 SM e a de menos de 1,0 SM tiveram ganho próximo de participação, 27,5% e 27,9%, respectivamente. As faixas acima de 3,0 SM mostraram perda de participação.

Tabela IV.8
Distribuição da massa de rendimento do trabalho principal por salários mínimos
Brasil, 2003 e 2008

Faixa de rendimento em SM	2003		2008		Variação 03/08	
	Massa (em R\$)	Participação (%)	Massa (em R\$)	Participação (%)	Massa (em R\$)	Participação (%)
Menos de 1 SM	1.258.325.698	2,9	2841043155	3,8	125,8	27,9
1 SM	1.577.073.600	3,7	3548707745	4,7	125,0	27,5
Acima de 1 até 1,5 SM	3.247.297.837	7,6	8406826828	11,1	158,9	46,7
Acima de 1,5 até 2 SM	3.383.939.087	7,9	7746334458	10,2	128,9	29,7
Acima de 2 até 3 SM	5.623.823.769	13,1	10269018830	13,6	82,6	3,5
Acima de 3 até 5 SM	7.282.744.228	17,0	12678179175	16,8	74,1	-1,4
Acima de 5 SM	20.483.593.661	47,8	30150219906	39,9	47,2	-16,6
Total	42.856.797.880	100,0	75.640.330.097	100,0	76,5	

Fonte: PNAD. Elaboração própria.

Assalariados e Não Assalariados

Em 2003, 73,3% dos ocupados com renda eram assalariados no Brasil (59,9 milhões de pessoas). Em 2008, a participação dos assalariados cresceu e eles passaram a representar 75,7% dos ocupados (71,6 milhões). Os não assalariados passaram de 15,9 milhões para 17,4, mas perderam participação indo de 26,7% para 24,3%.

A parcela de assalariados recebendo menos que o salário mínimo teve um leve crescimento de 13,3% para 13,6% no período. O percentual de não assalariados recebendo menos que o piso legal teve uma participação e um crescimento ao longo do período ainda maior passando de 25,9% (4,1 milhões) para 29,3% (5,1 milhões).

A participação dos ocupados recebendo exatamente um salário mínimo aumentou de 11,0% para 11,9% entre 2003 e 2008. A participação nessa faixa de renda dentre os assalariados é maior do que a participação dos não assalariados, 13,4% contra 4,4% em 2003 e 14,4% contra 4,2% em 2008.

Tabela IV.9
Distribuição dos assalariados e não assalariados por rendimento do trabalho principal em
salários mínimos
Brasil, 2003 e 2008

Faixa de rendimento em SM	2003			2008		
	Assalariado	Não assalariado	Total	Assalariado	Não assalariado	Total
Menos de 1 SM	5.841.958	4.128.809	9.970.767	7.358.653	5.107.927	12.466.580
1 SM	5.869.182	701.958	6.571.140	7.824.870	726.233	8.551.103
Acima de 1 até 1,5 SM	8.428.072	2.167.021	10.595.093	13.284.301	2.607.300	15.891.601
Acima de 1,5 até 2 SM	6.619.823	1.406.452	8.026.275	8.612.467	1.805.051	10.417.518
Acima de 2 até 3 SM	7.248.643	2.418.812	9.667.455	7.564.282	2.393.030	9.957.312
Acima de 3 até 5 SM	5.420.223	2.247.050	7.667.273	5.371.317	2.286.803	7.658.120
Acima de 5 SM	4.490.501	2.892.695	7.383.196	4.226.906	2.485.025	6.711.931
Total	43.918.402	15.962.797	59.881.199	54.242.796	17.411.369	71.654.165
Menos de 1 SM	13,3	25,9	16,7	13,6	29,3	17,4
1 SM	13,4	4,4	11,0	14,4	4,2	11,9
Acima de 1 até 1,5 SM	19,2	13,6	17,7	24,5	15,0	22,2
Acima de 1,5 até 2 SM	15,1	8,8	13,4	15,9	10,4	14,5
Acima de 2 até 3 SM	16,5	15,2	16,1	13,9	13,7	13,9
Acima de 3 até 5 SM	12,3	14,1	12,8	9,9	13,1	10,7
Acima de 5 SM	10,2	18,1	12,3	7,8	14,3	9,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 1 SM	58,6	41,4	100,0	59,0	41,0	100,0
1 SM	89,3	10,7	100,0	91,5	8,5	100,0
Acima de 1 até 1,5 SM	79,5	20,5	100,0	83,6	16,4	100,0
Acima de 1,5 até 2 SM	82,5	17,5	100,0	82,7	17,3	100,0
Acima de 2 até 3 SM	75,0	25,0	100,0	76,0	24,0	100,0
Acima de 3 até 5 SM	70,7	29,3	100,0	70,1	29,9	100,0
Acima de 5 SM	60,8	39,2	100,0	63,0	37,0	100,0
Total	73,3	26,7	100,0	75,7	24,3	100,0

Fonte: PNAD. Elaboração própria.

Mais uma vez, verificou-se uma redução na participação de ocupados recebendo mais que dois salários. Em 2003, 41,3% dos ocupados recebiam mais do que dois salários, em 2008 esse percentual caiu para 34,0%. Dentre os assalariados o percentual é menor, ficando em 39,1% e 31,6% entre 2003 e 2008. Dentre os não assalariados, os percentuais foram de 47,4% e 41,2%, no início e no fim do período, respectivamente.

Trabalhadores Formais e Não Formais

O percentual de trabalhadores formais e não formais continuou tendo sua participação ampliada no período 2003/2008. Em 2003, 86,5% os ocupados eram trabalhadores formais ou não formais, percentual que se ampliou para 88,3% em 2008. Dos 38,0 milhões de trabalhadores no início do período, 27,7% eram não formais (10,5 milhões de ocupados). Em 2008, esse percentual reduziu para 25,4% (12,2 milhões).

O percentual de trabalhadores formais que recebe menos que o salário mínimo é muito baixo, apenas 1,4% e 0,7% em 2003 e 2008, respectivamente. Esses trabalhadores certamente trabalham menos de 44 horas semanais e, por isso, auferem rendimentos inferiores ao salário mínimo. Dentre os trabalhadores não formais, dado que eles não são contemplados diretamente pela política de salário mínimo, o percentual recebendo menos de um salário mínimo amplia-se para 26,8% e 32,2%, no início e final do período em questão, respectivamente.

Tabela IV.10
Distribuição dos assalariados formais e não formais por rendimento do trabalho principal em salários mínimos
Brasil, 2003 e 2008

Faixa de rendimento em SM	2003			2008		
	Formal	Não formal	Total	Formal	Não formal	Total
Menos de 1 SM	373.727	2.826.458	3.200.185	267.436	3.919.108	4.186.544
1 SM	2.686.860	1.744.469	4.431.329	4.483.913	1.971.894	6.455.807
Acima de 1 até 1,5 SM	5.075.526	2.268.596	7.344.122	9.183.428	2.851.190	12.034.618
Acima de 1,5 até 2 SM	4.957.210	1.219.034	6.176.244	6.947.663	1.285.104	8.232.767
Acima de 2 até 3 SM	5.782.896	1.229.575	7.012.471	6.409.542	1.009.312	7.418.854
Acima de 3 até 5 SM	4.629.026	724.569	5.353.595	4.667.230	672.686	5.339.916
Acima de 5 SM	3.951.646	530.848	4.482.494	3.775.397	449.334	4.224.731
Total	27.456.891	10.543.549	38.000.440	35.734.609	12.158.628	47.893.237
Menos de 1 SM	1,4	26,8	8,4	0,7	32,2	8,7
1 SM	9,8	16,5	11,7	12,5	16,2	13,5
Acima de 1 até 1,5 SM	18,5	21,5	19,3	25,7	23,4	25,1
Acima de 1,5 até 2 SM	18,1	11,6	16,3	19,4	10,6	17,2
Acima de 2 até 3 SM	21,1	11,7	18,5	17,9	8,3	15,5
Acima de 3 até 5 SM	16,9	6,9	14,1	13,1	5,5	11,1
Acima de 5 SM	14,4	5,0	11,8	10,6	3,7	8,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 1 SM	11,7	88,3	100,0	6,4	93,6	100,0
1 SM	60,6	39,4	100,0	69,5	30,5	100,0
Acima de 1 até 1,5 SM	69,1	30,9	100,0	76,3	23,7	100,0
Acima de 1,5 até 2 SM	80,3	19,7	100,0	84,4	15,6	100,0
Acima de 2 até 3 SM	82,5	17,5	100,0	86,4	13,6	100,0
Acima de 3 até 5 SM	86,5	13,5	100,0	87,4	12,6	100,0
Acima de 5 SM	88,2	11,8	100,0	89,4	10,6	100,0
Total	72,3	27,7	100,0	74,6	25,4	100,0

Fonte: PNAD. Elaboração própria.

Assim como no período anterior, os dados mostram que existe um percentual maior de assalariados não formais recebendo exatamente o valor do salário mínimo do que de assalariados formais. Em 2003, do total de assalariados formais, 9,8% recebiam o salário mínimo sendo que, dentre os não formais, esse percentual era de 16,5%. Em 2008 a tendência continuou, mas com aumento da participação dos formais para 12,5% e queda dos não formais para 16,2%.

A tendência de queda na participação dos rendimentos acima de 2,0 salários mínimos continuou nesse período. Em 2003, 52,3% dos trabalhadores formais recebiam dois salários mínimos ou mais, sendo que 14,4% recebiam acima de 5,0 salários mínimos. Dentre os trabalhadores não formais, apenas 27,7% recebiam remuneração acima de 2,0 salários mínimos, sendo apenas 5,0% acima de 5,0 salários. Em 2008 a participação caiu ainda mais. Dentre os trabalhadores formais, o percentual reduziu-se para 41,6% (10,6% acima de 5,0 salários) e dentre os não formais caiu para apenas 17,5% (3,7% acima de 5,0 salários).

Trabalhadores Domésticos com e sem Carteira de Trabalho Assinada

Os trabalhadores domésticos continuaram representando 13,5% dos assalariados em 2003 (5,9 milhões), mas tiveram uma queda em 2008, passando a representar 11,7% dos assalariados (6,3 milhões). O percentual de informalidade dentre esses trabalhadores continuou elevado, 72,1% em 2003 e 72,4% em 2008.

A presença de salários inferiores ao mínimo possui uma participação elevada nessa categoria: 44,6% em 2003 e 50,0% em 2008. Dentre os domésticos com carteira assinada, apenas 4,7% em 2003 e 3,1% em 2008 recebiam menos que o mínimo legal. Dentre os domésticos sem carteira assinada o percentual recebendo menos que o salário mínimo amplia-se para 60,1% e 67,9% no início e no final do período, respectivamente.

O percentual de domésticos recebendo exatamente o valor do salário mínimo era de 24,3% em 2003, tendo se reduzido para 21,6% em 2008. Dentre os domésticos com carteira assinada, 38,7% recebiam o salário mínimo em 2002 e 42,6% em 2008. Dentre os domésticos sem carteira assinada, 18,7% e 13,5% recebiam o salário mínimo em nos anos considerados.

A participação de salários acima de 2,0 salários mínimos prevaleceu bastante baixa dentre esses trabalhadores, apenas 5,3% do total de domésticos auferiam rendimento acima de 2,0 salários em 2003. Em 2008, esse percentual reduziu-se ainda mais: 2,8%. Dentre os domésticos sem carteira assinada, o percentual é ainda menor: 3,2% em 1995 e 2,0% em 2002.

Tabela IV.11

Distribuição dos trabalhadores domésticos com e sem carteira de trabalho assinada por rendimento do trabalho principal em salários mínimos Brasil, 2003 e 2008

Faixa de rendimento em SM	2003			2008		
	Com	Sem	Total	Com	Sem	Total
Menos de 1 SM	78.407	2.563.366	2.641.773	53.841	3.118.268	3.172.109
1 SM	638.984	798.869	1.437.853	748.564	620.499	1.369.063
Acima de 1 até 1,5 SM	514.191	569.759	1.083.950	649.010	600.673	1.249.683
Acima de 1,5 até 2 SM	245.348	198.231	443.579	219.731	159.969	379.700
Acima de 2 até 3 SM	132.387	103.785	236.172	67.806	77.622	145.428
Acima de 3 até 5 SM	40.116	26.512	66.628	17.188	14.213	31.401
Acima de 5 SM	3.457	4.550	8.007	1.368	807	2.175
Total	1.652.890	4.265.072	5.917.962	1.757.508	4.592.051	6.349.559
Menos de 1 SM	4,7	60,1	44,6	3,1	67,9	50,0
1 SM	38,7	18,7	24,3	42,6	13,5	21,6
Acima de 1 até 1,5 SM	31,1	13,4	18,3	36,9	13,1	19,7
Acima de 1,5 até 2 SM	14,8	4,6	7,5	12,5	3,5	6,0
Acima de 2 até 3 SM	8,0	2,4	4,0	3,9	1,7	2,3
Acima de 3 até 5 SM	2,4	0,6	1,1	1,0	0,3	0,5
Acima de 5 SM	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Menos de 1 SM	3,0	97,0	100,0	1,7	98,3	100,0
1 SM	44,4	55,6	100,0	54,7	45,3	100,0
Acima de 1 até 1,5 SM	47,4	52,6	100,0	51,9	48,1	100,0
Acima de 1,5 até 2 SM	55,3	44,7	100,0	57,9	42,1	100,0
Acima de 2 até 3 SM	56,1	43,9	100,0	46,6	53,4	100,0
Acima de 3 até 5 SM	60,2	39,8	100,0	54,7	45,3	100,0
Acima de 5 SM	43,2	56,8	100,0	62,9	37,1	100,0
Total	27,9	72,1	100,0	27,7	72,3	100,0

Fonte: PNAD. Elaboração própria.

A aproximação da estrutura de rendimentos ao valor do salário mínimo

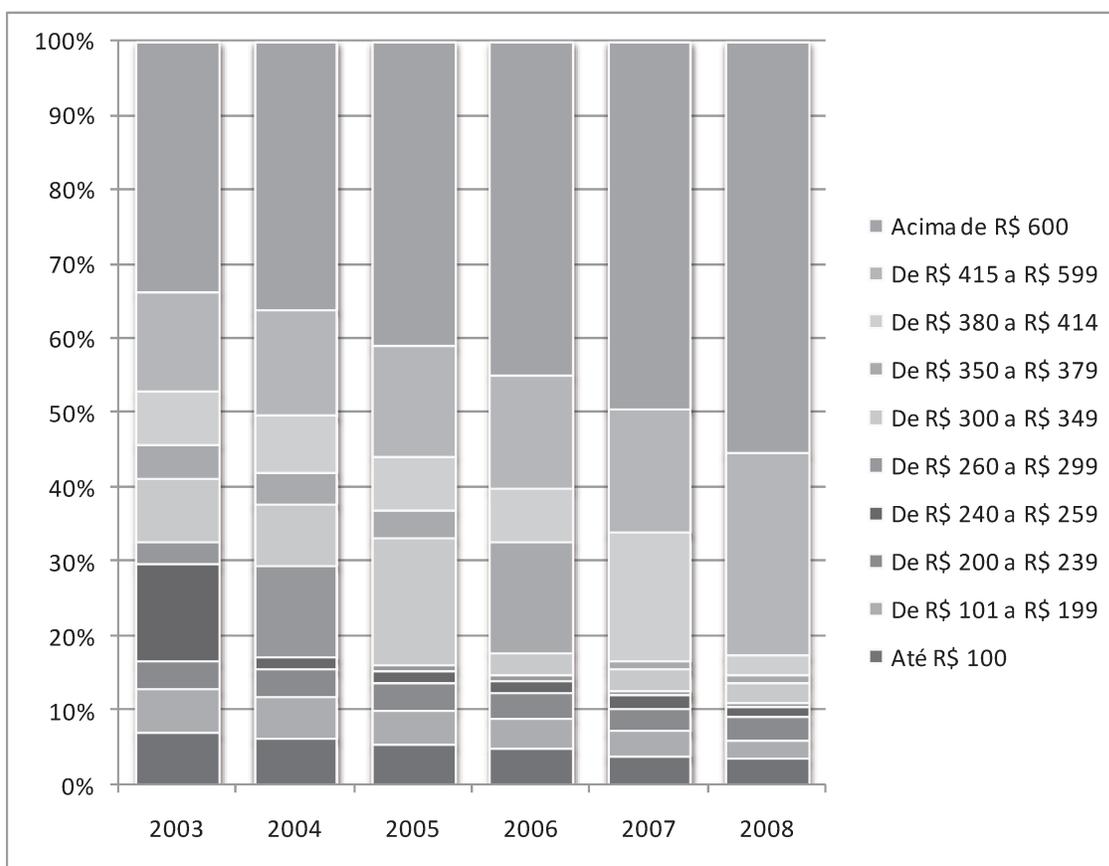
Os dados anteriores mostraram, dentre outros, uma participação bastante relevantes dos ocupados que recebem o salário mínimo ou em torno dele mesmo naquelas posições da ocupação que não são diretamente afetadas pela política de salário mínimo, isto é, posições que não se configuram como foco da política. Esse comportamento indica que, apesar do salário mínimo não ter incidência direta sobre a remuneração dessas posições, ele funciona como um guia de remuneração. Esse é o chamado efeito farol de Souza e Baltar (1979).

Dedecca (2007) realiza um exercício que também ilustra a aproximação dos rendimentos como um todo, ao valor do salário mínimo, sejam eles decorrentes dos assalariados formais ou não, ou dos não assalariados. Tal exercício foi replicado nesta análise e consiste no fato de distribuir a população ocupada com rendimento diferente de zero segundo classes de salário mínimo nominal. Adotou-se para todos os anos analisados a

mesma classe de salário cujo valor do início do intervalo da 4ª até a 9ª faixa é igual ao valor nominal do salário mínimo nos anos de 2003 (R\$ 240) a 2008 (R\$ 415).

A distribuição mostra que, a cada ano, ocorre um deslocamento importante dos ocupados dentre as classes de renda nominal. Em 2003, 12,9% dos ocupados recebiam de R\$ 240 a R\$259 (4ª faixa). No ano seguinte, a população nessa faixa cai para 1,6%, deslocando-se para a classe de R\$ 260 a R\$ 299, isto é, para a faixa que se inicia com o novo salário mínimo. Em 2008 passa-se a ter 27,2% dos ocupados na faixa de R\$ 415 a R\$ 599 (9ª faixa). Ou seja, a cada reajuste do salário mínimo, ocorre redução acentuada da parcela recebendo o antigo valor

Gráfico IV.4
Distribuição da População Ocupada Não-Agrícola com mais de 16 anos e com
Rendimento Diferente de Zero, Segundo Classes de Renda Nominal
Brasil, 2003-2008



Fonte: PNAD. Elaboração própria.

O gráfico mostra ainda que a participação de remunerações abaixo do salário mínimo manteve-se entre 16,7% e 17,4%, entre 2003 e 2008, respectivamente, não tendo ocorrido elevação acentuada dos rendimentos inferiores ao mínimo estipulado em lei.

Segundo Dedecca (2007), esse comportamento fornece uma indicação clara de que o salário mínimo cumpre papel relevante na determinação da remuneração de base do mercado de trabalho no país. Portanto, além da elevação da remuneração de base do mercado de trabalho, constata-se a aproximação generalizada das remunerações (sejam elas decorrentes do assalariamento ou não) ao piso legal.

IV.3 Perfil dos Ocupados que Recebem Salário Mínimo no Brasil

Do total de assalariados no Nordeste, 20,6% recebia o valor do salário mínimo no ano inicial do período de valorização do salário mínimo. Em 2008, mais de um assalariado em cada quatro (26,5%) tinha sua remuneração fixada no mínimo, ou seja, um crescimento de 28,5% de participação dessa faixa no Nordeste. Essa região é a que sofre maior incidência do salário mínimo, tanto no que se refere ao rendimento advindo do trabalho, quanto na questão previdenciária⁷². Depois dela, vem a região Norte com 19,0 dos assalariados recebendo salário mínimo em 2008.

A incidência do salário mínimo dentre as mulheres também é maior. Do total de assalariadas mulheres em 1995, 18,5% recebiam salário mínimo, enquanto para os homens a incidência era de 8,7%. Em 2008 a situação se altera um pouco, cai o percentual de assalariadas recebendo salário mínimo (17,4%) e aumenta consideravelmente a participação de homens recebendo esse valor: 11,8% (crescimento de 34,8% na participação).

Em relação a cor/raça, nota-se uma maior incidência dessa remuneração dentre os negros e pardos. Em 1995, 19,5% dos assalariados negros e 17,6% dos assalariados pardos recebiam salário mínimo. Dentre os brancos a incidência era de 9,7%. Em 2008 a situação muda, cresce a participação de brancos e pardos em 8,7% e 7,2, respectivamente, e cai a participação dos pretos.

Por faixa etária, a maior incidência de assalariados recebendo salário mínimo é na faixa de 16 a 17 anos, portanto, assalariados que estão entrando no mercado de trabalho. Em 1995, 29,2% dos assalariados nessa faixa etária recebiam salário mínimo. Em seguida vinham os assalariados com 65 anos ou mais, com 19,4%. Em 2008, essas duas faixas tiveram queda de participação ficando em 17,1% e 14,0%, respectivamente.

A incidência do salário mínimo também é maior dentre os assalariados sem instrução ou sem declaração de instrução com 23,1% e 17,7%, respectivamente. Todas as faixas tiveram ampliação na participação no ano de 2008.

⁷² Ver Dedecca *at all.* (2006).

Por setor de atividade tem-se que 20,9% dos assalariados no setor terciário voltado para serviços pessoais recebiam salário mínimo em 1995. Em 2008, esse percentual caiu para 17,4%, tendo se ampliado a participação em todos os demais setores.

Tabela IV.12

**Distribuição dos assalariados e não assalariados que recebem salário mínimo por características selecionadas
Brasil, 1995 e 2008**

Características selecionadas	Assalariados			Não Assalariados		
	1995	2008	Var. 2008/1995	1995	2008	Var. 2008/1995
Norte	17,7	19,0	7,9	7,5	5,0	-34,0
Nordeste	20,6	26,5	28,4	10,1	5,8	-42,5
Sudeste	10,5	10,4	-0,8	5,9	3,3	-43,6
Sul	9,4	8,2	-12,2	6,7	3,0	-54,9
Centro-Oeste	15,9	16,3	2,3	8,1	4,9	-39,0
Masculino	8,7	11,8	34,8	5,3	4,2	-20,9
Feminino	18,5	17,4	-5,7	11,2	4,1	-63,3
Branca	9,7	10,5	8,7	6,2	3,3	-47,6
Preta	19,5	17,7	-9,5	9,3	5,0	-45,7
Parda	17,6	18,9	7,2	9,2	5,3	-42,4
Demais	5,7	9,9	75,6	1,2	2,9	146,0
16 a 17 anos	29,2	17,1	-41,4	10,7	3,3	-69,4
18 a 24 anos	18,2	18,3	0,6	9,4	4,9	-48,2
25 a 39 anos	10,2	13,6	32,8	6,4	4,0	-37,5
40 a 54 anos	9,4	12,7	35,1	7,0	4,4	-37,5
55 a 64 anos	13,5	13,9	2,9	8,6	4,0	-53,2
65 ou mais	19,4	14,0	-28,0	10,6	3,2	-70,3
Sem instrução ou menos de 1 ano	23,1	23,2	0,4	10,5	5,1	-51,9
Ensino fundamental incompleto	17,1	19,8	15,6	8,7	5,2	-39,8
Ensino fundamental completo	12,1	16,9	39,4	5,9	4,6	-21,0
Ensino médio completo	6,9	12,9	86,2	5,3	3,9	-25,5
Ensino superior	1,8	2,4	31,1	1,9	3,7	98,3
Sem declaração	17,7	18,3	3,3	12,0	2,6	-78,4
Indústria da Transformação	7,6	11,4	49,2	6,8	5,0	-26,5
Indústria da Construção	10,3	12,7	24,3	4,9	5,1	4,2
Terciário - Comunidade	10,0	14,9	48,8	6,3	5,2	-17,3
Terciário - Empresas	8,2	11,8	43,7	3,3	4,4	33,0
Terciário - Pessoas	20,9	17,4	-16,4	9,0	3,6	-59,9
Outras	12,8	0,0	-100,0	16,5	1,2	-92,5
Total	13,0	14,4	10,5	7,3	5,0	-31,2

Fonte: PNAD. Elaboração própria.

A análise para os não assalariados indica comportamento semelhante, apesar da menor incidência do salário mínimo. A região com maior incidência de não assalariados recebendo salário mínimo também é o Nordeste (10,1% em 1995 e 5,8% em 2008). Por sexo, em 1995 havia 11,2% de mulheres recebendo o mínimo, percentual que reduziu para 4,1% em 2008. Por cor/raça a maior incidência também é entre pretos e pardos. Por escolaridade em 1995, 10,5% não possuíam instrução. Por setor, em 1995 a maior

participação era de outros setores (16,5%) e em 2008 passou a ser o setor terciário de serviços voltados a comunidade.

Fazendo a mesma análise para os assalariados formais e não formais são encontrados resultados bastante parecidos.

Tabela IV.13
Distribuição dos assalariados formais e não formais que recebem salário mínimo por características selecionadas
Brasil, 1995 e 2008

Características selecionadas	Formais			Não Formais		
	1995	2008	Var. 2008/1995	1995	2008	Var. 2008/1995
Norte	9,7	17,3	77,8	21,4	20,7	-3,0
Nordeste	15,5	30,6	97,8	22,9	21,5	-6,2
Sudeste	5,0	8,1	63,1	17,4	12,7	-27,1
Sul	4,0	6,1	54,5	14,8	10,8	-27,3
Centro-Oeste	7,9	13,0	65,2	20,2	18,9	-6,2
Masculino	5,5	10,5	93,4	16,7	14,4	-13,8
Feminino	9,4	15,4	65,1	24,3	19,0	-22,0
Branca	4,5	8,5	88,2	17,0	13,6	-20,2
Preta	11,1	15,7	41,3	23,8	16,7	-29,9
Parda	11,2	18,1	61,4	21,2	19,0	-10,6
Demais	2,3	9,4	301,9	11,7	9,5	-19,2
16 a 17 anos	23,8	34,5	44,9	30,9	16,0	-48,3
18 a 24 anos	10,4	18,6	78,4	23,5	18,1	-22,9
25 a 39 anos	5,2	11,3	118,9	14,8	16,5	11,5
40 a 54 anos	5,5	10,2	86,5	12,5	14,0	12,4
55 a 64 anos	8,5	12,0	40,8	16,7	13,5	-19,0
65 ou mais	10,4	12,4	19,9	26,7	12,1	-54,7
Sem instrução ou menos de 1 ano	17,4	29,3	68,2	20,2	19,0	-5,6
Ensino fundamental incompleto	9,5	20,3	112,9	20,0	16,6	-17,0
Ensino fundamental completo	7,3	16,0	120,1	21,3	16,7	-21,7
Ensino médio completo	4,4	11,2	151,8	17,7	17,6	-0,7
Ensino superior	1,0	1,8	68,7	7,7	5,6	-26,5
Sem declaração	9,4	16,7	77,7	29,6	19,7	-33,7
Indústria da Transformação	5,3	10,4	96,7	17,7	16,1	-9,0
Indústria da Construção	7,0	14,8	112,0	13,6	10,3	-24,1
Terciário - Comunidade	8,1	13,1	62,6	20,8	21,4	3,1
Terciário - Empresas	5,4	11,1	106,9	18,0	14,6	-18,5
Terciário - Pessoas	8,1	14,9	83,2	22,0	15,7	-28,6
Outras	8,5	0,0	-100,0	14,8	0,0	-100,0
Total	6,9	12,5	80,8	19,1	16,2	-15,2

Fonte: PNAD. Elaboração própria.

A maior incidência dos assalariados formais recebendo salário mínimo ocorre no Nordeste com 15,5% em 1995 e 30,6% em 2008, crescimento de 97,8% na participação dessa região no período. A segunda região com maior incidência é o Norte.

Em relação ao sexo, mais uma vez nota-se uma maior participação dentre as mulheres. Em 1995, 9,4% das mulheres assalariadas formais recebiam salário mínimo,

enquanto apenas 5,5% tinham essa remuneração. Em 2008, o percentual de mulheres recebendo o mínimo aumentou para 15,4%.

Em relação a cor/raça, predominam pretos e pardos em ambos os anos. Por faixa etária, mais uma vez a predominância é de jovens entre 16 a 17 anos com 23,8% e 34,5%, respectivamente. Dentre os assalariados formais sem instrução, 29,3% recebiam salário mínimo em 2008.

Analisando-se a questão setorial, nota-se maior participação de assalariados formais no setor terciário voltado para serviços pessoais recebendo o mínimo em 1995 (8,5%) e em 2008 passa a ocorrer uma maior incidência de formais recebendo mínimo no terciário voltado para empresas (14,9%).

O comportamento para os assalariados não formais é bastante próximo.

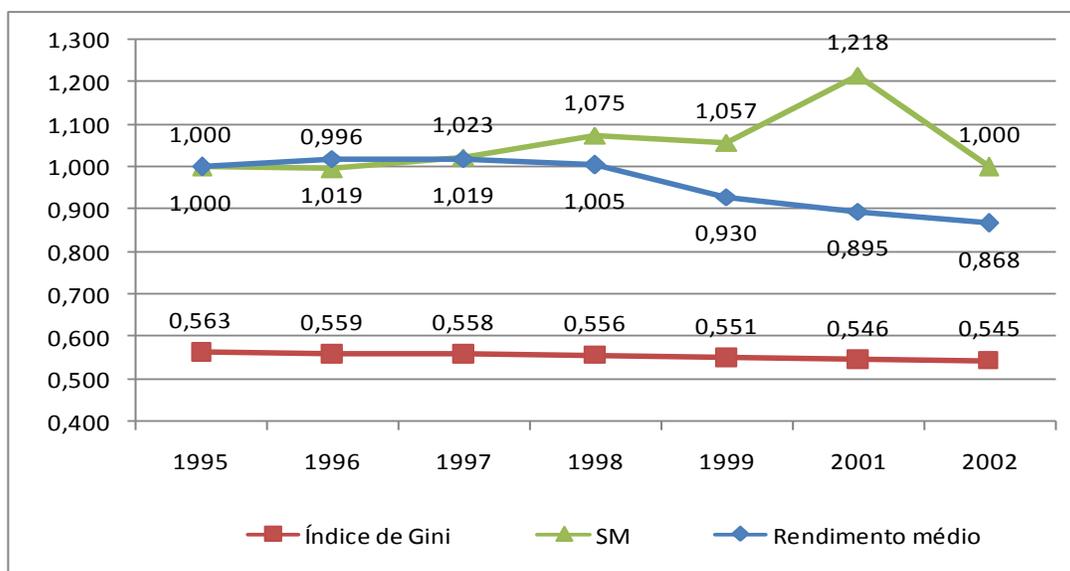
IV.4 Distribuição dos Rendimentos do Trabalho

Vários autores, dentre eles Sabóia (2005), Pochmann (2005) e Dedecca et all. (2008), analisaram a questão da redução da desigualdade de renda e o papel favorável do salário mínimo nesse processo. Nessa seção, será feita uma análise sucinta do índice de Gini no período.

O índice de Gini mede o grau de desigualdade existente na distribuição de indivíduos segundo a renda domiciliar per capita. Seu valor varia de 0, quando não há desigualdade (a renda de todos os indivíduos tem o mesmo valor), a 1, quando a desigualdade é máxima (apenas um indivíduo detém toda a renda da sociedade e a renda de todos os outros indivíduos é nula).

O gráfico IV.5 mostra a evolução do índice de Gini em comparação ao salário mínimo real e ao rendimento médio do trabalho no período 1995 a 2002. Nota-se que houve uma queda do índice de Gini no período, apesar da queda ocorrida no rendimento médio. O salário mínimo teve papel importante nesse sentido. A elevação do seu valor, associado a queda do rendimento médio foi um dos elementos que contribuiu para a queda da desigualdade.

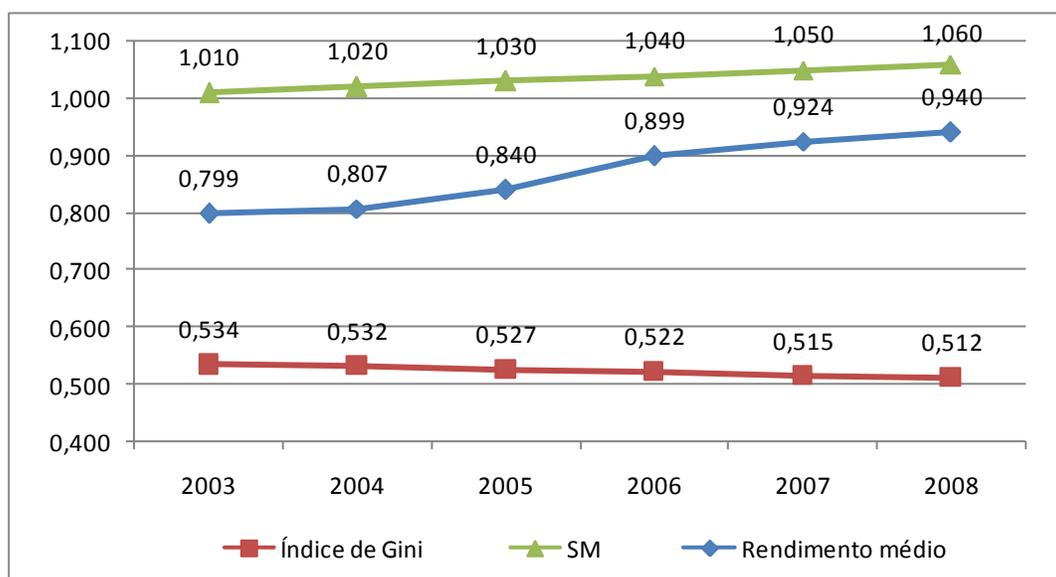
Gráfico IV.5
Índice de Gini, Rendimento Médio e Salário Mínimo Real em base 1 (=1995)
Brasil, 1995-2002



Fonte: PNAD. Elaboração própria.

O gráfico IV.6 mostra a evolução do índice de Gini em comparação ao salário mínimo real e ao rendimento médio do trabalho mas agora para o período 2003 a 2008. Nota-se novamente que houve queda do índice de Gini. Entretanto, desta vez, a queda do índice de Gini ocorreu simultaneamente ao aumento do rendimento médio do trabalho.

Gráfico IV.6
Índice de Gini, Rendimento Médio e Salário Mínimo Real em base 1 (=1995)
Brasil, 2003-2008



Fonte: PNAD. Elaboração própria.

Sabóia (2005) aponta que a evolução favorável do salário mínimo em ambos os períodos contribuiu para reduzir as desigualdades de rendimento do trabalho no país, pressionando o piso das remunerações para cima ao mesmo tempo em que a conjuntura geral da economia reduzia o nível médio de remunerações.

Pochmann (2005:8) coloca que:

“A fixação exógena de um limite monetário inferior à estrutura de remuneração dos ocupados no interior do mercado geral de trabalho termina por atuar direta e indiretamente tanto na participação relativa do rendimento dos ocupados com salário de base no conjunto da parcela salarial como na relação de desigualdade intra-remuneração do total dos trabalhadores.”

Dedecca et all. (2008) destaque que a interpretação da redução da desigualdade encontra-se restrita a uma dimensão da distribuição de renda, não se podendo falar do movimento mais geral da distribuição, expresso de modo agregado pelas informações da distribuição funcional da renda, propiciadas pelas Contas Nacionais. Neste sentido, a dinâmica dos níveis de renda informados pela PNAD encontra-se associada à determinação das políticas públicas de salário mínimo e de previdência ou dos processos de negociação coletiva ou individual. Quanto à dinâmica das rendas relacionadas à propriedade de ativos nada se pode dizer a partir das informações propiciadas pela pesquisa.

Considerações Finais do Capítulo

O objetivo do presente capítulo foi mostrar a incidência do salário mínimo no mercado de trabalho de acordo com os diferentes segmentos que o compõem: assalariados, não assalariados, trabalhadores formais e não formais, empregados domésticos com e sem carteira de trabalho assinada.

Primeiramente, fez-se uma síntese do mercado de trabalho entre 1995 e 2008, destacando as especificidades dos períodos considerados: 1995 a 2002, 2003 a 2008. Em seguida, fez-se a análise dos diferentes segmentos do mercado de trabalho por faixa de rendimento do trabalho principal em salários mínimo.

Notou-se que a participação de ocupados recebendo valores iguais ou próximos ao salário mínimo cresceu consideravelmente em ambos os períodos, independente do segmento pertencente. Verificou-se com isso que o salário mínimo tem presença e relevância não apenas para o segmento do mercado assalariado formal, como para os outros também. Outra questão importante foi a queda de participação das faixas maiores de salários. Houve um achatamento da estrutura de rendimento. Esse fenômeno possibilitou que ocorresse uma melhor distribuição dos rendimentos do trabalho, contribuindo para a redução da desigualdade no país.

Considerações Finais

O salário mínimo existe no país há 70 anos, mas apenas nos anos mais recentes pode-se considerar o salário mínimo como sendo uma política que tem se mostrado de grande importância para a sociedade brasileira.

O objetivo principal deste estudo foi mostrar a trajetória do salário mínimo no Brasil e o impacto da política recente de valorização nos rendimentos advindos do trabalho por posição na ocupação.

Para tanto, o primeiro capítulo fez uma síntese da emergência do sistema salarial, de algumas teorias da determinação dos salários e do poder de barganha existente na negociação. O intuito desse capítulo foi trazer elementos para entender a importância do estado interferir na questão salarial com o objetivo de assegurar rendimentos mínimos ao trabalho que lhe garantam a sobrevivência.

O segundo capítulo teve como objetivo fornecer um panorama geral e histórico da política de salário mínimo no mundo, desde as primeiras iniciativas até a atualidade. Mostrou-se que o salário mínimo partiu de uma iniciativa setorial para passar a ter, em muitos países, abrangência nacional, tornando-se uma importante política econômica. Foram apresentados também as diversas formas que uma política de salário mínimo pode apresentar e o impacto sobre alguns agregados macroeconômicos fundamentais.

O terceiro capítulo procurou explorar a política de salário mínimo no Brasil, apresentando o histórico desde sua instituição até o momento atual. Durante o primeiro meio século de sua existência, a evolução do poder de compra do salário mínimo no Brasil ficou dependente de decisões pontuais dos governos e, portanto, descreveu uma trajetória bastante heterogênea, apresentando períodos de alguma valorização e períodos intensos de desvalorização. Apenas no período mais recente, essa situação começou a se alterar e começaram a se formar condições que possibilitaram a ocorrência da política de valorização. Ainda existem leis para a continuidade por um longo período da política de valorização, já que essa política ainda não foi aprovada no Congresso Nacional, apesar de já estar em vigência na prática.

O último capítulo buscou apresentar a incidência do salário mínimo no mercado de trabalho de acordo com os dados da PNAD e com os diferentes segmentos que compõem o mercado de trabalho: assalariados, não assalariados, trabalhadores formais e não formais, empregados domésticos com e sem carteira de trabalho assinada.

Essa análise possibilitou verificar que a incidência de ocupados recebendo exatamente o salário mínimo, ou valores bastante próximos a ele, aumentou consideravelmente ao longo do período analisado.

Também foi possível constatar que a participação das faixas mais elevadas de remuneração foi reduzida. Esse fato permite dizer que houve um achatamento dos rendimentos em torno do salário mínimo, indicando uma melhor distribuição dos rendimentos do trabalho. A análise do índice de Gini também permite concluir que, no período, os rendimentos do trabalho passaram a ter uma distribuição mais igualitária.

Ademais, foi possível mostrar que a política de salário mínimo atinge não apenas os assalariados com carteira assinada de trabalho – foco da política, como também aqueles que não possuem carteira assinada e os não assalariados. Portanto, o salário mínimo funciona como um guia para os demais salários da economia. Isso significa que, quando o salário mínimo cresce, grande parte da população é beneficiada.

Portanto, a política atual do salário mínimo torna-se fundamental para a valorização constante dos rendimentos advindos do trabalho e para a distribuição mais igualitária do desenvolvimento econômico do país, tornando-se assim, ferramenta fundamental para o desenvolvimento social. Existem, certamente, inúmeros desafios para a continuidade de sua valorização. Um deles é quanto a capacidade pagadora das empresas e dos municípios menores. Apesar desses desafios, ainda há espaço para seu o crescimento.

A política de salário mínimo é, portanto, um instrumento fundamental de política pública para o combate à pobreza, à desigualdade social e à desestruturação do mercado de trabalho. Entretanto, é necessário que ela esteja associada a outros fatores, como o crescimento econômico para ter a efetividade esperada.

Anexo I

Salário Mínimo Nominal e Salário Mínimo Real deflacionado pelo INPC (valores em R\$ de março de 2010).

Brasil, janeiro de 1995 a março de 2010

Período	Salário Mínimo Nominal	Salário Mínimo Real	Período	Salário Mínimo Nominal	Salário Mínimo Real
jan/95	R\$ 70,00	212,45	jan/99	R\$ 130,00	279,38
fev/95	R\$ 70,00	210,33	fev/99	R\$ 130,00	275,82
mar/95	R\$ 70,00	206,97	mar/99	R\$ 130,00	272,33
abr/95	R\$ 70,00	201,94	abr/99	R\$ 130,00	271,06
mai/95	R\$ 100,00	282,56	mai/99	R\$ 136,00	283,43
jun/95	R\$ 100,00	276,53	jun/99	R\$ 136,00	283,23
jul/95	R\$ 100,00	269,89	jul/99	R\$ 136,00	281,15
ago/95	R\$ 100,00	267,16	ago/99	R\$ 136,00	279,61
set/95	R\$ 100,00	264,07	set/99	R\$ 136,00	278,53
out/95	R\$ 100,00	260,43	out/99	R\$ 136,00	275,88
nov/95	R\$ 100,00	256,55	nov/99	R\$ 136,00	273,31
dez/95	R\$ 100,00	252,39	dez/99	R\$ 136,00	271,30
jan/96	R\$ 100,00	248,76	jan/00	R\$ 136,00	269,66
fev/96	R\$ 100,00	247,00	fev/00	R\$ 136,00	269,52
mar/96	R\$ 100,00	246,29	mar/00	R\$ 136,00	269,17
abr/96	R\$ 100,00	244,02	abr/00	R\$ 151,00	298,59
mai/96	R\$ 112,00	269,85	mai/00	R\$ 151,00	298,74
jun/96	R\$ 112,00	266,31	jun/00	R\$ 151,00	297,85
jul/96	R\$ 112,00	263,15	jul/00	R\$ 151,00	293,77
ago/96	R\$ 112,00	261,84	ago/00	R\$ 151,00	290,25
set/96	R\$ 112,00	261,79	set/00	R\$ 151,00	289,01
out/96	R\$ 112,00	260,80	out/00	R\$ 151,00	288,55
nov/96	R\$ 112,00	259,92	nov/00	R\$ 151,00	287,71
dez/96	R\$ 112,00	259,06	dez/00	R\$ 151,00	286,14
jan/97	R\$ 112,00	256,98	jan/01	R\$ 151,00	283,95
fev/97	R\$ 112,00	255,83	fev/01	R\$ 151,00	282,57
mar/97	R\$ 112,00	254,10	mar/01	R\$ 151,00	281,22
abr/97	R\$ 112,00	252,58	abr/01	R\$ 180,00	332,43
mai/97	R\$ 120,00	270,33	mai/01	R\$ 180,00	330,55
jun/97	R\$ 120,00	269,38	jun/01	R\$ 180,00	328,58
jul/97	R\$ 120,00	268,90	jul/01	R\$ 180,00	324,97
ago/97	R\$ 120,00	268,98	ago/01	R\$ 180,00	322,42
set/97	R\$ 120,00	268,71	set/01	R\$ 180,00	321,01
out/97	R\$ 120,00	267,94	out/01	R\$ 180,00	318,02
nov/97	R\$ 120,00	267,53	nov/01	R\$ 180,00	313,97
dez/97	R\$ 120,00	266,02	dez/01	R\$ 180,00	311,67
jan/98	R\$ 120,00	263,78	jan/02	R\$ 180,00	308,37
fev/98	R\$ 120,00	262,36	fev/02	R\$ 180,00	307,42
mar/98	R\$ 120,00	261,08	mar/02	R\$ 180,00	305,52
abr/98	R\$ 120,00	259,91	abr/02	R\$ 200,00	337,18
mai/98	R\$ 130,00	279,56	mai/02	R\$ 200,00	336,87
jun/98	R\$ 130,00	279,14	jun/02	R\$ 200,00	334,83
jul/98	R\$ 130,00	279,93	jul/02	R\$ 200,00	331,02
ago/98	R\$ 130,00	281,30	ago/02	R\$ 200,00	328,20
set/98	R\$ 130,00	282,18	set/02	R\$ 200,00	325,50
out/98	R\$ 130,00	281,87	out/02	R\$ 200,00	320,47
nov/98	R\$ 130,00	282,38	nov/02	R\$ 200,00	309,96
dez/98	R\$ 130,00	281,19	dez/02	R\$ 200,00	301,81

Fonte: Ipeadata. Elaboração própria.

Anexo I (continuação)**Salário Mínimo Nominal e Salário Mínimo Real deflacionado pelo INPC (valores em R\$ de março de 2010).****Brasil, janeiro de 1995 a março de 2010**

Período	Salário Mínimo Nominal	Salário Mínimo Real	Período	Salário Mínimo Nominal	Salário Mínimo Real
jan/03	R\$ 200,00	294,54	jan/07	R\$ 350,00	415,40
fev/03	R\$ 200,00	290,30	fev/07	R\$ 350,00	413,66
mar/03	R\$ 200,00	286,37	mar/07	R\$ 350,00	411,85
abr/03	R\$ 240,00	338,97	abr/07	R\$ 380,00	445,99
mai/03	R\$ 240,00	335,65	mai/07	R\$ 380,00	444,83
jun/03	R\$ 240,00	335,85	jun/07	R\$ 380,00	443,46
jul/03	R\$ 240,00	335,72	jul/07	R\$ 380,00	442,04
ago/03	R\$ 240,00	335,11	ago/07	R\$ 380,00	439,45
set/03	R\$ 240,00	332,39	set/07	R\$ 380,00	438,36
out/03	R\$ 240,00	331,10	out/07	R\$ 380,00	437,05
nov/03	R\$ 240,00	329,87	nov/07	R\$ 380,00	435,17
dez/03	R\$ 240,00	328,10	dez/07	R\$ 380,00	430,99
jan/04	R\$ 240,00	325,40	jan/08	R\$ 380,00	428,04
fev/04	R\$ 240,00	324,14	fev/08	R\$ 380,00	426,00
mar/04	R\$ 240,00	322,30	mar/08	R\$ 415,00	462,87
abr/04	R\$ 240,00	320,99	abr/08	R\$ 415,00	459,93
mai/04	R\$ 260,00	346,35	mai/08	R\$ 415,00	455,55
jun/04	R\$ 260,00	344,63	jun/08	R\$ 415,00	451,45
jul/04	R\$ 260,00	342,13	jul/08	R\$ 415,00	448,84
ago/04	R\$ 260,00	340,43	ago/08	R\$ 415,00	447,90
set/04	R\$ 260,00	339,85	set/08	R\$ 415,00	447,23
out/04	R\$ 260,00	339,27	out/08	R\$ 415,00	445,01
nov/04	R\$ 260,00	337,79	nov/08	R\$ 415,00	443,32
dez/04	R\$ 260,00	334,91	dez/08	R\$ 415,00	442,04
jan/05	R\$ 260,00	333,01	jan/09	R\$ 415,00	439,23
fev/05	R\$ 260,00	331,55	fev/09	R\$ 465,00	490,63
mar/05	R\$ 260,00	329,15	mar/09	R\$ 465,00	489,65
abr/05	R\$ 260,00	326,18	abr/09	R\$ 465,00	486,97
mai/05	R\$ 300,00	373,74	mai/09	R\$ 465,00	484,07
jun/05	R\$ 300,00	374,16	jun/09	R\$ 465,00	482,04
jul/05	R\$ 300,00	374,04	jul/09	R\$ 465,00	480,94
ago/05	R\$ 300,00	374,04	ago/09	R\$ 465,00	480,55
set/05	R\$ 300,00	373,48	set/09	R\$ 465,00	479,78
out/05	R\$ 300,00	371,33	out/09	R\$ 465,00	478,64
nov/05	R\$ 300,00	369,34	nov/09	R\$ 465,00	476,87
dez/05	R\$ 300,00	367,86	dez/09	R\$ 465,00	475,73
jan/06	R\$ 300,00	366,47	jan/10	R\$ 510,00	517,22
fev/06	R\$ 300,00	365,63	fev/10	R\$ 510,00	513,62
mar/06	R\$ 300,00	364,65	mar/10	R\$ 510,00	510,00
abr/06	R\$ 350,00	424,91			
mai/06	R\$ 350,00	424,36			
jun/06	R\$ 350,00	424,66			
jul/06	R\$ 350,00	424,19			
ago/06	R\$ 350,00	424,27			
set/06	R\$ 350,00	423,60			
out/06	R\$ 350,00	421,78			
nov/06	R\$ 350,00	420,02			
dez/06	R\$ 350,00	417,43			

Fonte: Ipeadata. Elaboração própria.

Anexo II

Salário Mínimo Nominal e Salário Mínimo Necessário Calculado Mensalmente pelo DIEESE Brasil, 2007 a maio de 2010

Período	Salário mínimo nominal	Salário mínimo necessário
2010		
Maio	R\$ 510,00	R\$ 2.157,88
Abril	R\$ 510,00	R\$ 2.257,52
Março	R\$ 510,00	R\$ 2.159,65
Fevereiro	R\$ 510,00	R\$ 2.003,30
Janeiro	R\$ 510,00	R\$ 1.987,26
2009		
Dezembro	R\$ 465,00	R\$ 1.995,91
Novembro	R\$ 465,00	R\$ 2.139,06
Outubro	R\$ 465,00	R\$ 2.085,89
Setembro	R\$ 465,00	R\$ 2.065,47
Agosto	R\$ 465,00	R\$ 2.005,07
Julho	R\$ 465,00	R\$ 1.994,82
Junho	R\$ 465,00	R\$ 2.046,99
Maio	R\$ 465,00	R\$ 2.045,06
Abril	R\$ 465,00	R\$ 1.972,64
Março	R\$ 465,00	R\$ 2.005,57
Fevereiro	R\$ 465,00	R\$ 2.075,55
Janeiro	R\$ 415,00	R\$ 2.077,15
2008		
Dezembro	R\$ 415,00	R\$ 2.141,08
Novembro	R\$ 415,00	R\$ 2.007,84
Outubro	R\$ 415,00	R\$ 2.014,73
Setembro	R\$ 415,00	R\$ 1.971,55
Agosto	R\$ 415,00	R\$ 2.025,99
Julho	R\$ 415,00	R\$ 2.178,30
Junho	R\$ 415,00	R\$ 2.072,70
Maio	R\$ 415,00	R\$ 1.987,51
Abril	R\$ 415,00	R\$ 1.918,12
Março	R\$ 415,00	R\$ 1.881,32
Fevereiro	R\$ 380,00	R\$ 1.900,31
Janeiro	R\$ 380,00	R\$ 1.924,59
2007		
Dezembro	R\$ 380,00	R\$ 1.803,11
Novembro	R\$ 380,00	R\$ 1.726,24
Outubro	R\$ 380,00	R\$ 1.797,56
Setembro	R\$ 380,00	R\$ 1.737,16
Agosto	R\$ 380,00	R\$ 1.733,88
Julho	R\$ 380,00	R\$ 1.688,35
Junho	R\$ 380,00	R\$ 1.628,96
Maio	R\$ 380,00	R\$ 1.620,64
Abril	R\$ 380,00	R\$ 1.672,56
Março	R\$ 350,00	R\$ 1.620,89
Fevereiro	R\$ 350,00	R\$ 1.562,25
Janeiro	R\$ 350,00	R\$ 1.565,61

Fonte: DIEESE.

Salário mínimo necessário: Salário mínimo de acordo com o preceito constitucional "salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, reajustado periodicamente, de modo a preservar o poder aquisitivo, vedada sua vinculação para qualquer fim" (Constituição da República Federativa do Brasil, capítulo II, Dos Direitos Sociais, artigo 7º, inciso IV). Foi considerado em cada Mês o maior valor da ração essencial das localidades pesquisadas. A família considerada é de dois adultos e duas crianças, sendo que estas consomem o equivalente a um adulto. Ponderando-se o gasto familiar, chegamos ao salário mínimo necessário.

Referências Bibliográficas

- BALTAR, P. e DEDECCA, C. Emprego e Salários nos anos 60 e 70. Cadernos do CESIT, 1992.
- BALTAR, P. et all Salário Mínimo e Desenvolvimento. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. Campinas, 2005.
- BALTAR, P. et all. Trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira, CESIT-IE/UNICAMP, 2010.
- BALTAR, P. Salário Mínimo e Mercado de Trabalho. In: BALTAR, P. *et all*. Salário Mínimo e Desenvolvimento. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. Campinas, 2005.
- BALTAR, P. Salários e Preços. Tese de doutorado. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia Campinas, 1985.
- BENDERY, S.; DUSTMANNZ, C.; MARGOLISX, D. and MEGHIR, C.; *Worker Displacement in France and Germany*. The Institute for Fiscal Studies. Working Paper Series N. W99/14. 1999.
- BLANCHARD, Olivier. Manual de Macroeconomia. Massachussetts Institute of Technology. 2005.
- CACCIAMALI, M. C. Globalização e Processo de Informalidade. Revista Economia e Sociedade, Campinas (14): p. 153-174, jun, 2000.
- CARDOSO JR, José Celso. As Fontes de Recuperação do Emprego Formal no Brasil e as Condições para sua Sustentabilidade Temporal. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília, 2007
- CARNEIRO, F. G. Efficiency Wage, Insiders – Outsiders e a Determinação de Salários: Teorias e Evidências. Revista de Economia Política, vol. 17, nº2 (66), abr/jun de 1997.
- DAIN, Sulamis e MATIJASCIC, Milko. Finanças Públicas, Salário Mínimo e Seguridade Social: As Aparências Enganam. In BALTAR, P. *et all*. Salário Mínimo e Desenvolvimento. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. Campinas, 2005
- DEDECCA, C. Diretrizes para uma Política de Salário Mínimo. In BALTAR, P. *et all*. Salário Mínimo e Desenvolvimento. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. Campinas, 2005.
- DEDECCA, C., JUNGBLUTH, A. e TROVÃO, C. J. B. M. A Baixa Renda nos Mercados de Trabalho Metropolitanos de Salvador e São Paulo. XVI Encontro Nacional de Estudos Populacionais. Caxambu – MG, 2008.

- DEDECCA, C., JUNGBLUTH, A. e TROVÃO, C. J. B. M. A queda recente da desigualdade: relevância e limites. In: Encontro Nacional de Economia, Salvador - SP. Anais do XXXVI Encontro Nacional de Economia, 2008.
- DEDECCA, C., ROSANDISKI, E. BARBIERI, C. V. e JUNGBLUTH, A. Salário Mínimo, Benefício Previdenciário e as Famílias de Baixa Renda. XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais – ABEP. Caxambu – MG, 2006.
- DEDECCA, C., ROSANDISKI, E. Recuperação Econômica e a Geração de Empregos Formais. Parcerias Estratégias, CGEE, Edição Especial Nº 22, Junho de 2006.
- DEDECCA, C. Economia, Mercado de Trabalho e Distribuição de Renda, 2002 – 2005. Análise da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios – 2005. Brasília, MTE. 2007.
- DIAS, A. H. P. Crônica do Salário Mínimo: Uma Jornalista Vive Durante 30 Dias a Desventura de Milhões de Brasileiros. Rio de Janeiro, RJ: Record. 1995.
- DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. 70 Anos da Política de Salário Mínimo. 2010.
- DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Política de Valorização do Salário Mínimo: Aplicação da MP 421 em 1º de março. Nota Técnica Nº 62, março de 2008.
- DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Política de Valorização do Salário Mínimo: A Aplicação da lei em 1º de fevereiro. Nota Técnica Nº 69, fevereiro de 2009.
- DOBB, Maurice. Os Salários. Editora Cultrix Ltda. São Paulo, 1966.
- DONZELE, P. F. L. Uma visão sobre a Organização Internacional do Trabalho, 2004.
- DUSTMANN, Christian and PEREIRA, Sonia C.; Wage Growth and Job Mobility in the UK and Germany. October 2003.
- DW – DEUSTCHE WELLE; Alemanha Estuda Adoção do Salário Mínimo. Reportagem. 25 de fevereiro de 2006 (1). *Disponível em www.dwelle.de.*
- DW – DEUSTCHE WELLE; Empregadores Alemães Rejeitam o Salário Mínimo. Reportagem. 09 de maio de 2005. *Disponível em www.dwelle.de.*
- DW – DEUSTCHE WELLE; Salário Mínimo Beneficiaria 4,6 Milhões de Trabalhadores Alemães. Reportagem. 28 de março de 2007. *Disponível em www.dwelle.de.*
- DW – DEUSTCHE WELLE; Salário Mínimo na Alemanha. Reportagem. 11 de maio de 2006 (2). *Disponível em www.dwelle.de.*
- EYRAUD, François and SAGET, Catherine. The Fundamentals of Minimum Wage Fixing. Geneva, International Labour Office, 2005.

- FILGUEIRAS, L. A. M. O Conceito de Informalidade: Um Exercício de Aplicação Empírica. Caderno CRH, Salvador, v. 17, n. 41, p. 211-229, mai./ago, 2004.
- GOMES, Angela de Castro. A invenção do Trabalhismo. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1994.
- GOSLING, A. and LEMIEUX, T. (2001) Labour Market Reforms and Changes in Wage Inequality in the United Kingdom and United States. Working Paper 8413. National Bureau of Economic Research. Cambridge.
- HENRIQUE, Wilnês. O Capitalismo Selvagem: um Estudo sobre Desigualdade no Brasil. Tese de doutorado. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. Campinas, 1999.
- HENRIQUES, Ricardo. Desnaturalizar a Desigualdade e Erradicar a Pobreza: por um Novo Acordo Social no Brasil. In HENRIQUES, R. Desigualdade e Pobreza no Brasil. IPEA. Rio de Janeiro, 2000.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Notas metodológicas da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios (PNAD). 1996.
- IPEA. Distribuição Funcional da Renda no Brasil: situação recente. Comunicado da Presidência nº 14. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília, 2008.
- LEMOS, Sara. A Menu of Minimum Wage Variables for Evaluating Employment Effects: Evidence From Brazil. Working Paper 03-02. London: University College London. 2003.
- LPC Report – Low Pay Commission Report, 2005.
- LPC Report – Low Pay Commission Report, 2008.
- MELLO, João Manuel Cardoso de e NOVAIS, Fernando A. Capitalismo Tardio e Sociabilidade Moderna. In NOVAIS, Fernando A. História da Vida Privada no Brasil – Cotidiano e Vida Privada na América Portuguesa. Companhia das Letras. Volume 4, 1998.
- MONTAGNER, Paula. O Salário Mínimo e a Dinâmica Social. In BALTAR, P. *et al.* Salário Mínimo e Desenvolvimento. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. Campinas, 2005.
- MTIC – Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Alguns Aspectos da Política do Salário Mínimo. Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho. Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, 1946.
- NERI, M.; CONZAGA, G. e CAMARGO, J. Salário Mínimo, “Efeito-Farol” e Pobreza. Revista de Economia Política, vol. 21, nº 2 (82). Abr/Jun 2001.

- OIT - Organização Internacional do Trabalho. Métodos de Fixação do Salário Mínimo. Convenção N° 131. Genebra, OIT. 1970.
- OIT – Organização Internacional do Trabalho. Métodos de Fixação do Salário Mínimo. Convenção N° 26. Genebra, OIT. 1928.
- OIT - Organização Internacional do Trabalho. Minimum Wage Fixing Machinery (Agriculture) Convention. Convention N° 99. Genebra, OIT. 1951.
- PAES, Eduardo (2002) Salário Mínimo: Combatendo Desigualdades. Rio de Janeiro. Mauad.
- POCHMANN, M. Ciclos do Valor do Salário Mínimo e seus Efeitos Redistributivos no Brasil. Campinas, CESIT-IE/UNICAMP, 2005.
- RAGACS, C. Minimum Wages and Employment. Vienna University of Economics and Business Administration, Austria, 2004.
- ROSANDISKI, E. e JUNGBLUTH, A. Alguns Elementos para Reflexão sobre a Política de Valorização do Salário Mínimo. Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, Salvador. 2007.
- SABÓIA, J. Efeitos do salário mínimo sobre a distribuição de renda no Brasil no período 1999/2005 – resultados de simulações, *Econômica*, 9(2), Niterói: UFF, 2007.
- SABÓIA, J. Salário Mínimo e Mercado de Trabalho no Brasil no Passado Recente. In: BALTAR, P. *et all.* Salário Mínimo e Desenvolvimento. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. Campinas, 2005.
- SABÓIA, J. Salário Mínimo: A Experiência Brasileira. Coleção Universidade Livre. Rio Grande do Sul, 1985.
- SOUZA, P. R. e BALTAR, P. E. Salário Mínimo e Taxa de Salários no Brasil. *Revista Pesquisa e Planejamento Econômico*. Rio de Janeiro, 1979.
- SOUZA, P. R. Salário e Emprego em Economias Atrasadas. Tese de doutorado. Universidade Estadual de Campinas. Instituto de Economia. Campinas, 1980.
- STARR, G. Minimum Wage Fixing: An international review of practices and problems. Geneva. International Labour Office, 1981.
- TUMA, F. M. M. A Política Salarial do Período 1979-1982: Uma Análise dos seus Efeitos Redistributivos. Dissertação de Mestrado apresentada ao Instituto de Economia da UNICAMP. 1987.
- VIANNA, J. Direito do trabalho e democracia social. Rio de Janeiro: José Olympio, 1951.