

MERCADO DE TRABALHO

conjuntura e análise

Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise - nº 3, janeiro 1997

Ponto de vista

Salário Mínimo e Sincronismo das Negociações Salarias

Marcelo Neri (Da Universidade Federal Fluminense e PNPE/IPEA) [[*](#)]

MOTIVAÇÃO

Como em outros campos da economia, o grau de sincronismo das negociações salariais pode ser abordado sob perspectivas normativa e positiva. No que tange ao aspecto normativo, a literatura tem reiterado a importância de negociações salariais sincronizadas como internalizadoras dos efeitos macroeconômicos das decisões individuais. Em outras palavras, a tomada simultânea de decisões em vários setores da economia permitiria um maior grau de racionalidade agregada das negociações salariais realizadas isoladamente entre firmas e sindicatos. Apesar de o dessincronismo de decisões e de os problemas de coordenação correlacionados terem sido tradicionalmente aplicados no Brasil à análise da dinâmica da inflação, essa abordagem gera insights importantes no que se refere à análise do desemprego. Por exemplo, uma política monetária contracionista tende a produzir mais desemprego num contexto de negociações salariais dispersas no tempo do que no caso de negociações sincronizadas. [[1](#)]

Em relação ao aspecto positivo do problema, o nível de sincronização das negociações salariais tem sido encarado na literatura como um problema de coleta de informações podendo gerar negociações totalmente centralizadas ou totalmente dispersas, dependendo da estrutura particular do problema em questão. Esta nota analisa a distribuição temporal das negociações salariais dos diferentes segmentos que compõem o mercado de trabalho brasileiro a partir de uma perspectiva positiva. Em primeiro lugar, discutimos alguns determinantes da estrutura temporal de negociações salariais observada. Nesse aspecto o trabalho se distancia da literatura existente sobre o tema privilegiando fatores institucionais brasileiros como geradores de não neutralidades vinculadas às escolhas individuais de datas-base. O nosso objetivo é a identificação de incentivos implícitos na lei para a determinação de padrões temporais de negociações salariais. Posteriormente, buscamos testar a relevância empírica desses incentivos a partir de dados brasileiros sobre distribuição de datas-base e de padrões temporais de reajustes salariais observados na prática. Como principal resultado, o trabalho aponta o salário mínimo como elemento sincronizador das datas de reajustes salariais brasileiras.

TERMINOLOGIA

Cabe inicialmente fazer uma ressalva de cunho terminológico sobre a distinção usada doravante entre datas-base, datas de reajuste e estrutura temporal das práticas de reajuste. Enquanto o primeiro elemento tem um caráter mais estrutural e imutável em face da

obrigatoriedade legal de que cada sindicato tenha uma e apenas uma data-base ao longo do ano, o termo datas de reajuste será utilizado no sentido de identificar os pontos no tempo em que as cláusulas de ajustamento dos valores dos salários nominais contidas na lei supostamente atuam. Não é mera coincidência o fato de que todos os regimes de indexação salarial dependentes do tempo vigentes na experiência brasileira prescreveram intervalos de reajuste que são divisores inteiros de 12 e que geram quocientes inteiros. Isso se deu de forma que cada data-base de cada ano coincida com as datas de reajuste, estabelecendo uma relação de contemporaneidade entre a operação da lei salarial e o momento que supostamente firmas e trabalhadores negociam segundo a lei.^[2] A interação entre a data-base de cada sindicato e a periodicidade das regras oficiais de reajuste salarial define um padrão sazonal de operação dos pisos de reajustes salariais compulsórios. Por exemplo, no regime de reajustes semestrais vigente na primeira metade da década de 80, um trabalhador cuja data-base correspondia a maio será também reajustado em novembro. Já no caso de recomposições quadrimestrais de pico vigente no período que antecedeu ao lançamento do Plano Real, esse mesmo trabalhador representativo teria datas legais de reajuste plenos em maio, setembro e janeiro.

Finalmente, por estrutura temporal das práticas de reajuste salarial entendemos a identificação de alguns elementos do padrão cronológico de reajustes salariais a partir de dados observados no mercado de trabalho. Esse é um elemento de análise necessariamente mais complexo, pois incorpora não só as datas legais já mencionadas acima (isto é, datas-base e datas de reajuste) como também a concessão informal de reajustes salariais permanentes (ou seja, antecipações) e transitórios (isto é, abonos).

NÃO-NEUTRALIDADES DA LEI SALARIAL EM NÍVEL DE DATA-BASE

Nesta seção apontamos algumas não-neutralidades existentes na política salarial brasileira em nível de dimensão data-base:

a) *o efeito decimo terceiro - a cláusula do pagamento do décimo-terceiro salário beneficia os trabalhadores com datas de reajuste situadas em novembro pois obriga ao pagamento de um salário extra avaliado em termos de valor de pico. A princípio a imposição do décimo terceiro salário implicaria em equilíbrio numa redução do salário-base mensal para 12/13 do salário original, mantendo inalterado o valor real da folha de salários das firmas. Entretanto, a rigidez para baixo de salários imposta pela legislação brasileira (isto é, salário mínimo e regras de indexação compulsórias para os demais salários) inibe a operação de mecanismos compensatórios, potencializando as distorções causadas pelo decimo terceiro salário. Se admitirmos a existência de pisos oficiais de salários efetivos, a imposição do décimo terceiro salário provocará um aumento da folha nominal de salários correspondente ao salário vigente em novembro. Portanto, a escolha de datas de reajuste legais situadas em novembro maximizaria o valor mínimo da folha de salários que deveria, segundo a lei, ser paga aos trabalhadores.*

b) *O uso de regras de indexação com reajustes salariais regressivos classificados por faixas de salário mínimo corrente induzia um aumento do valor relativo da folha de salários dos trabalhadores cuja a data de reajuste coincidia com a do salário mínimo. Os salários cujas datas de reajuste eram contemporâneas aos reajustes conferidos ao salário mínimo eram classificados em faixas legais mais baixas, auferindo reajustes salariais compulsórios maiores. Simulações realizadas a partir dos requisitos mínimos da lei revelam que empregados cujos salários reais médios auferidos ao longo de 1980 partiram do mesmo ponto mas possuíam datas-base distintas atingem resultados bem distintos ao longo do período 1981/86. Por exemplo, trabalhadores cuja data-base era maio obtiveram ganhos de salário relativo da ordem de 18 % em relação aos trabalhadores cujo mês de dissídio coletivo*

se situava em abril.

Em suma, as fórmulas adotadas na legislação brasileira para o cálculo do décimo-terceiro salário e de reajustes salariais regressivos implicam uma não-neutralidade espúria em nível de data-base.^[3] Dessa forma, a lei dava tratamento diferenciado a tipos de agentes que deveriam em princípio ser tratados como iguais.

À GUIA DOS DETERMINANTES INSTITUCIONAIS

O conflito de interesses existente entre firmas e trabalhadores na escolha de datas-base não nos permite formular uma teoria para a explicação da concentração de datas-base em meses específicos, a partir da existência pura e simples de ganhos relativos de salários de determinadas datas-base em relação às demais. Isso depende em última instância do poder de barganha específicos de cada sindicato em relação às suas respectivas firmas ou setores de atividade, bem como da disposição de cada uma das partes envolvidas na negociação em trocar a escolha de certos meses de data-base por outros elementos, como por exemplo o nível de salário. Nesse aspecto vale a pena ressaltar o caráter mais permanente da escolha de datas-base vis a vis outros fatores envolvidos na barganha, como o nível de salário.

Uma teoria baseada em incentivos para a determinação da distribuição de datas-base é inconclusiva (ou excessivamente baseada em preferências específicas e/ou poderes de barganha diferenciados entre firmas e trabalhadores) a não ser que uma das partes envolvidas na negociação (isto é, firmas ou sindicatos) esteja numa solução de canto. A legislação salarial brasileira oferece vários indutores para que a demanda por trabalho seja o lado curto e operante do mercado de trabalho, como, por exemplo, a imposição de um salário mínimo. Na verdade, a legislação de salário mínimo produz não só soluções de canto como gera também incentivos para firmas que contratam mão-de-obra predominantemente não-qualificada a sincronizar seus reajustes com os do mínimo. A idéia aqui é simples: a perfeita sincronização com o salário mínimo constitui-se na forma mais barata para as firmas que se defrontam com a restrição de salário mínimo operante a se manter dentro dos limites da legislação. Pois não há nível de remuneração legalmente aceitável inferior a um salário mínimo.

Em resumo, apesar de a legislação salarial que determinava reajustes regressivos por nível de renda prescrever variações máximas de salário para trabalhadores cujas datas de reajuste coincidem com as do salário mínimo, não existe alternativa mais em conta para as firmas que enfrentam uma legislação efetiva do que seguir paripassu o valor do salário mínimo. É importante frisar que, caso a legislação de salário mínimo seja efetiva, quem deve em última instância determinar a escolha de datas-base são as firmas por constituírem o lado restritivo e ativo do mercado de trabalho. Esse tipo de comportamento seria particularmente relevante para firmas que contratam intensivamente trabalhadores situados na cauda inferior da distribuição de salários.

DESCRIÇÃO DA ESTRUTURA TEMPORAL DAS NEGOCIAÇÕES SALARIAIS

DESCRIÇÃO DAS DATAS LEGAIS

O nosso ponto de partida é o único estudo descritivo que conhecemos sobre a distribuição de datas-base existente no Brasil. Esse estudo de autoria de Carneiro et alii (1989) está baseado no cruzamento de quatro bancos de dados (Sistema de arrecadação e Controle Sindical (SACS), Registro Anual de informações Sociais (Rais), o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) e o Sistema Nacional de negociações Coletivas (SANEC)). O gráfico1 a seguir contrasta a distribuição de datas-base em nível de Brasil segundo Carneiro

et alii (A distribuição de datas-base no Brasil, mimeo, Ministério do Trabalho, 1989), denominada, SANEC com dados gerados especialmente para este estudo a partir da Pesquisa Sindical do IBGE. Três pontos merecem destaque nessa comparação dessas duas fontes alternativas de dados em níveis nacional e regional:

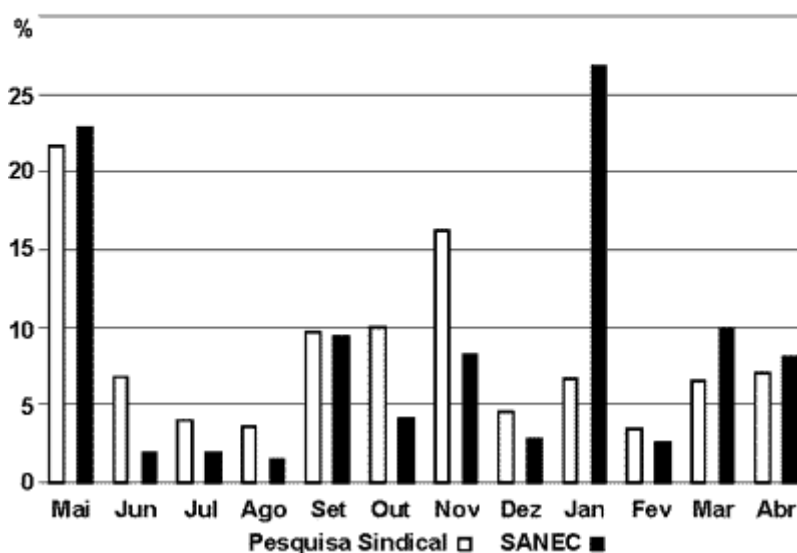
a) A Pesquisa Sindical do IBGE apresenta maior homogeneidade de padrões temporais de reajustes salariais entre diferentes regiões do país. O Índice similaridade utilizado aqui equivale à metade da soma do módulo da diferença das frequências relativas dos 12 meses do ano da distribuição de datas-base específica em relação a uma distribuição-base. Esse índice pode ser interpretado intuitivamente como o deslocamento de massa necessário para tornar as duas distribuições idênticas. Enquanto de acordo com a Pesquisa Sindical é necessário um deslocamento médio de 22,21% da massa da distribuição de cada um dos seis principais estados brasileiros para tornar as suas respectivas distribuições iguais à sua média simples (isto é, dos seis estados). No caso do SANEC essa estatística sobe para 31,10%. Esta última evidência pode ser interpretada como uma possível maior importância relativa de fatores agregados na determinação da distribuição de datas-base segundo a Pesquisa Sindical do que em relação às evidências do SANEC.

b) As médias regionais da distribuição de datas-base do SANEC são bem distintas da Pesquisa Sindical. Em termos da medida de dissimilaridade utilizada observamos que cerca de 22,72% da massa da distribuição de datas-base (ou seja, média simples dos seis principais estados brasileiros) devem ser deslocados a fim de tornar os dados do SANEC idênticos aos da Pesquisa Sindical, que demonstra um grau de dissimilaridade entre a distribuição de datas-base do SANEC em relação à da Pesquisa Sindical. Esse valor é comparável ao grau de dissimilaridade encontrado entre os dados regionais da Pesquisa Sindical em relação a sua média simples regional.

c) E por último mas não menos importante, existe maior sincronização das datas-base nos meses de reajuste do salário mínimo no período 1980-85 (isto é, maio e novembro) nas diversas regiões analisadas (cerca de 28% de acordo com o SANEC contra 38% segundo a Pesquisa Sindical). Esse ponto indica a possível importância do salário mínimo como fator unificador de datas-base no Brasil levantado na subseção sobre os determinantes do grau de sincronismo das datas-base no Brasil. Antes, porém, dedicamos uma subseção a análise dos padrões de reajuste salariais observados na prática no caso brasileiro.

GRÁFICO 1

Distribuição de Datas-Base - Brasil



O GRAU DE SINCRONISMO DAS PRÁTICAS DE REAJUSTE

A Pesquisa Mensal do Emprego (PME) será a principal fonte dos dados utilizada na avaliação do padrão cronológico dos reajustes salariais observados no mercado de trabalho. O aspecto fundamental da PME para os nossos objetivos é permitir acompanhar os mesmos trabalhadores por curtos intervalos de tempo. Essa dimensão longitudinal nos permite identificar os padrões de reajustes salariais adotados em nível individual. A análise empírica aqui empreendida está restrita ao universo de empregados que se mantiveram no mesmo emprego durante cada uma dessas amostras longitudinais, pois as regras de indexação salarial apenas atuam sobre os trabalhadores continuamente empregados num mesmo posto de trabalho.

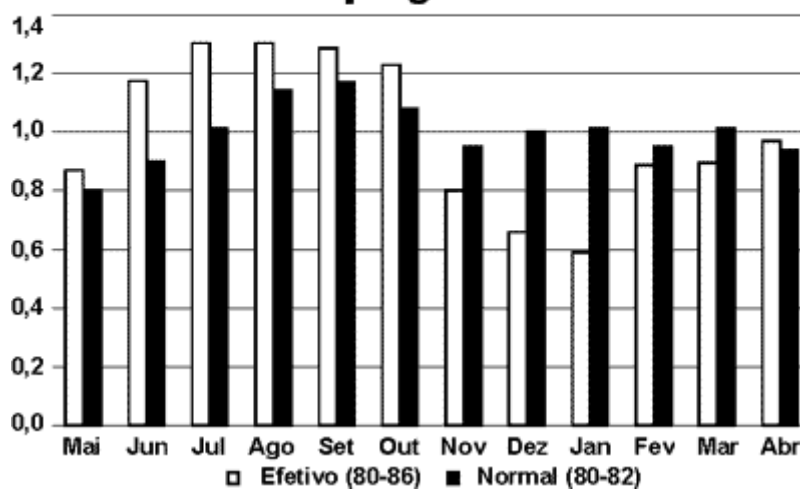
O trabalho original é acompanhado de apêndices contendo estimativas não-paramétricas das distribuições de reajustes salariais mês a mês de 1980 até 1996. Esses apêndices oferecem ao leitor a possibilidade de realizar uma introspecção visual nas práticas de reajuste mensal do rendimento nominal do trabalho segundo os principais cortes do mercado de trabalho (região, setor de atividade, posse de carteira de trabalho, nível de renda, nível de escolaridade etc.). Na presente nota restringimos o nosso objeto de análise ao período 1980/86 por três motivos, a saber: a) a proximidade temporal em relação aos dados analisados na última seção sobre distribuição de datas-base aumenta a comparabilidade dos dados sobre datas legais com as datas de reajustes observados na prática aqui analisados; b) a constância da periodicidade de reajustes em nível semestral durante todo o período gera graus de liberdade suficientes para a estimação de padrões sazonais de reajustes; c) a PME durante o período entre janeiro de 1980 e março de 1982 coletou simultaneamente dois conceitos de renda do trabalho: o rendimento normalmente recebido; e o rendimento efetivamente recebido. A principal diferença existente entre esses dois conceitos é o fato do conceito normal de renda excluir os pagamentos a título de décimo terceiro salário, da participação nos lucros das empresas e do pagamento de horas extras. Essas diferenças fazem com que o conceito normal de renda se aproxime mais da noção de salário contratual do que o conceito de renda efetiva. Sendo, portanto, mais útil na investigação da estrutura da distribuição das negociações salariais. De 1982 em diante só encontramos o conceito efetivo de renda na PME.

A estratégia empírica aqui adotada é estudar o padrão sazonal de algumas estatísticas-sumário das distribuições de reajustes salariais que nos forneçam indicações do grau de sincronia das negociações salariais observadas no mercado de trabalho brasileiro.

Um primeiro indicador tautológico sobre a ausência de datas de reajustes salariais seria a parcela de rendas nominais constantes entre dois meses consecutivos. A análise dos fatores sazonais dessa medida apresentada no Gráfico 2 revela que de acordo com o conceito normal de renda o mês de maio apresentava 20% menos rendas mantidas constantes em relação à média dos meses. A comparação dos fatores sazonais, segundo o conceito efetivo de renda, em relação aos calculados a partir do conceito normal revela uma redução significativa dos meses de novembro, dezembro e janeiro, quando os salários são mantidos constantes. Entretanto, esse movimento está provavelmente associado ao pagamento do décimo terceiro salário e não a fatores ligados ao salário contratual-base. A idéia aqui é que os salários nominais sobem transitoriamente em novembro e dezembro para caírem em janeiro e só o conceito normal de renda exclui o pagamento de décimo terceiro salário.

GRÁFICO 2

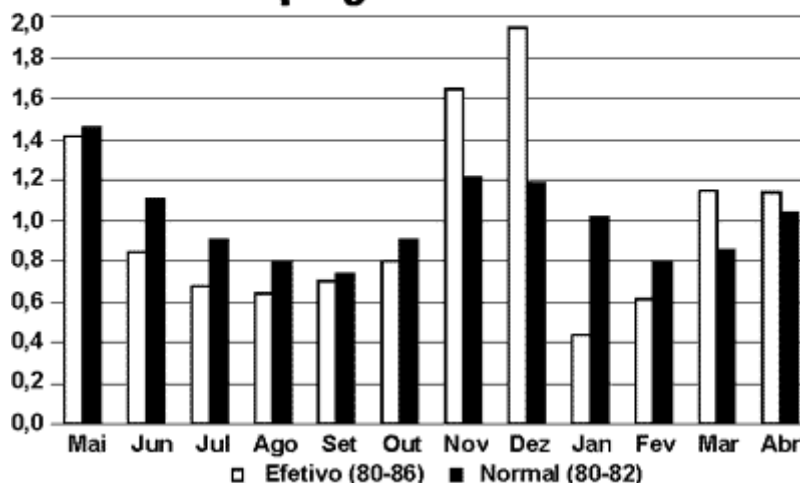
Proporção de rendas nominais constantes empregados



Uma medida alternativa para a localização das datas de reajuste seria a parcela de reajustes superiores à prescrição de reajustes mínimos da lei salarial apresentada no Gráfico 3. De forma consistente com os resultados discutidos no último parágrafo, o fator sazonal dessa medida calculada a partir do conceito normal de renda associado ao mês de maio está cerca de 40% acima da média de todos os meses. É interessante notar que mesmo no conceito normal de renda a média encontrada para os meses de novembro e dezembro se encontram cerca de 20% acima da média encontrada para os outros meses. Esse resultado aponta para a maior importância relativa dessas datas de reajuste do que a encontrada com o indicador de rendas constantes analisado no último parágrafo.

GRÁFICO 3

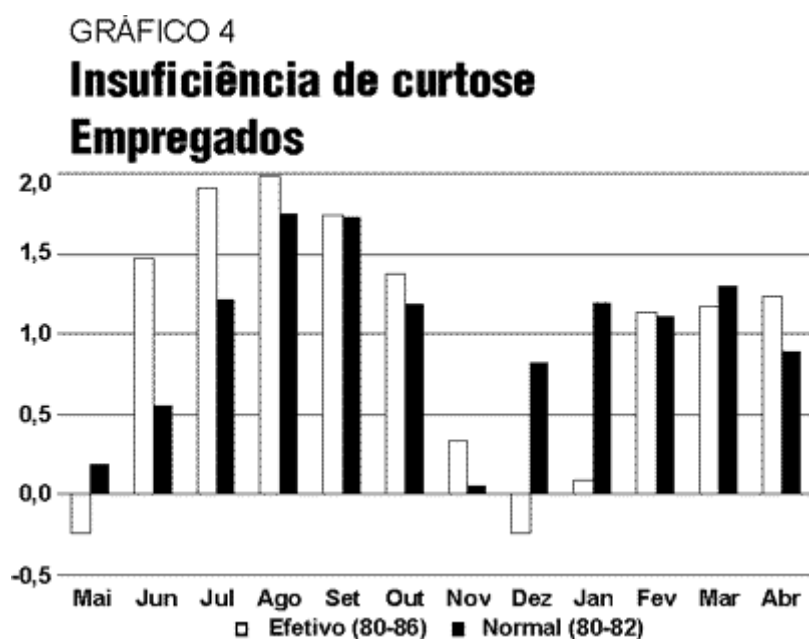
Acima da prescrição máxima da lei salarial empregados



A determinação do padrão sazonal dos reajustes salariais requer a elaboração de medidas mais sintéticas sobre o formato da distribuição de reajustes salariais. Após vários testes optamos por utilizar uma medida de insuficiência de curtose (em relação a uma distribuição normal). Essa medida está inversamente relacionada com a espessura relativa da caudas da distribuição de reajustes (isto é, se baseia no quarto momento da distribuição). A idéia aqui é captar a transformação de uma distribuição de frequências de reajustes de unimodal nos meses cuja a concentração de datas de reajuste seja baixa para um formato bimodal nos meses que possuem uma alta concentração de reajustes. A primeira moda da distribuição

observada nesses meses é compartilhada por todos os meses, se encontrando situada num ponto (isto é, um átomo) equivalente a reajustes nominais nulos. A outra moda (ou região de concentração de massa) da distribuição se encontraria localizada em torno das prescrições legais.

O Gráfico 4 apresenta os padrões sazonais de insuficiência de curtose das distribuições de reajustes. A análise desses fatores sazonais baseados no conceito de renda normal aponta os meses de maio e novembro como possuidores de caudas mais espessas do que os meses restantes. Esse resultado confirma o papel preponderante desempenhado pelas datas de reajuste do salário mínimo apontado anteriormente. A análise desses mesmos indicadores sazonais ainda aponta um excesso de curtose em relação à média geral nos meses vizinhos a maio e novembro (ou seja; abril-junho e dezembro, respectivamente). Uma interpretação para essa última evidência é que meses de reajuste do salário mínimo (ou seja, maio e novembro) constituem centros de massa de períodos mais abrangentes (isto é; três meses) com alta concentração de reajustes. Em termos mais intuitivos, observamos antecipações e postecipações de reajustes nos meses adjacentes aos do salário mínimo.



A análise dos padrões sazonais de insuficiência de curtose das distribuições de reajustes baseados no conceito de renda efetiva aponta os meses de maio, novembro, dezembro e janeiro como redutores da média dessa estatística em relação aos outros meses do ano. O fato comum a esses meses é a operação de fortes influências institucionais sobre a distribuição dos reajustes salariais, a saber: o reajuste do salário mínimo em maio e novembro; e o efeito do décimo terceiro salário em dezembro e janeiro. Essa análise é não só consistente com os indicadores utilizados anteriormente para a detecção de datas-base (ou seja, dados da Pesquisa Sindical e do Sanec), de datas de reajuste dos salários contratuais observados na prática (isto é, via conceito normal de renda) e de datas de mudanças nos rendimentos totais do trabalho (quer dizer, via conceito efetivo de renda), como revela uma potencial utilidade desse indicador de insuficiência de curtose como medida para a avaliação de influências institucionais do governo sobre a dinâmica dos salários captada em nível desagregado.

Os Gráficos 5 a 7 replicam as estatísticas analisadas nos últimos quatro parágrafos (isto é, respectivamente, proporção de trabalhadores com rendas nominais constantes, trabalhadores com reajustes nominais acima dos requisitos legais e insuficiência de curtose da distribuição de reajustes nominais calculada para os conceitos normal e efetivo de renda) quando restringimos o universo de empregados àqueles com renda inicial inferior à mediana. De uma forma geral, os padrões sazonais dos indicadores analisados são consistentes entre os dois

universos analisados. O efeito do décimo terceiro salário captado através do conceito de renda efetiva parece ser menos relevante para o conjunto de empregados de menor renda. Por outro lado, esse mesmo universo apresenta sincronias mais marcadas com movimentos do salário mínimo. Esse último fato é consistente com a operação do salário mínimo como indutor de sincronias de datas-base.

GRÁFICO 5

Proporção de rendas nominais constantes - Renda abaixo da mediana

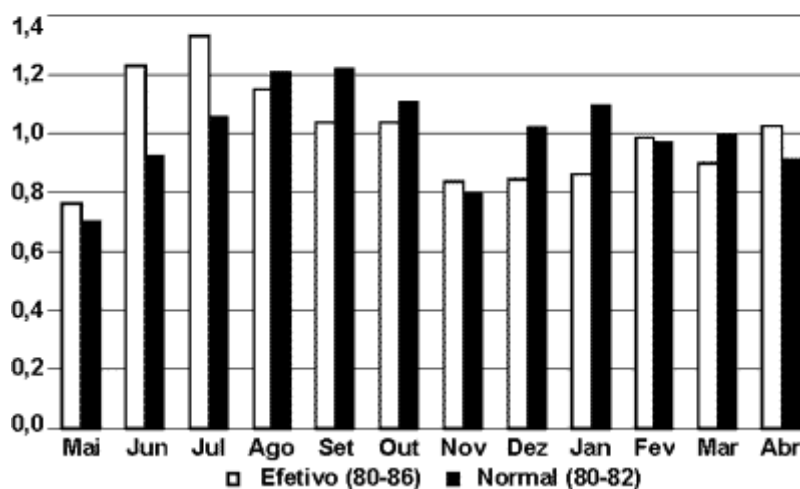
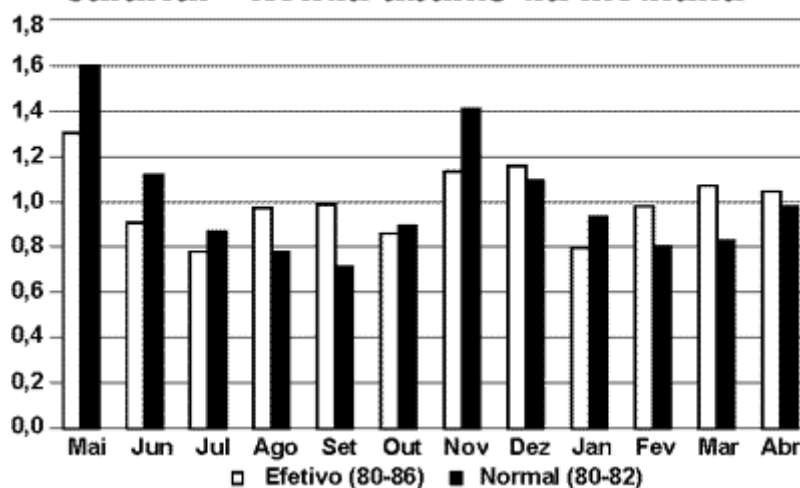
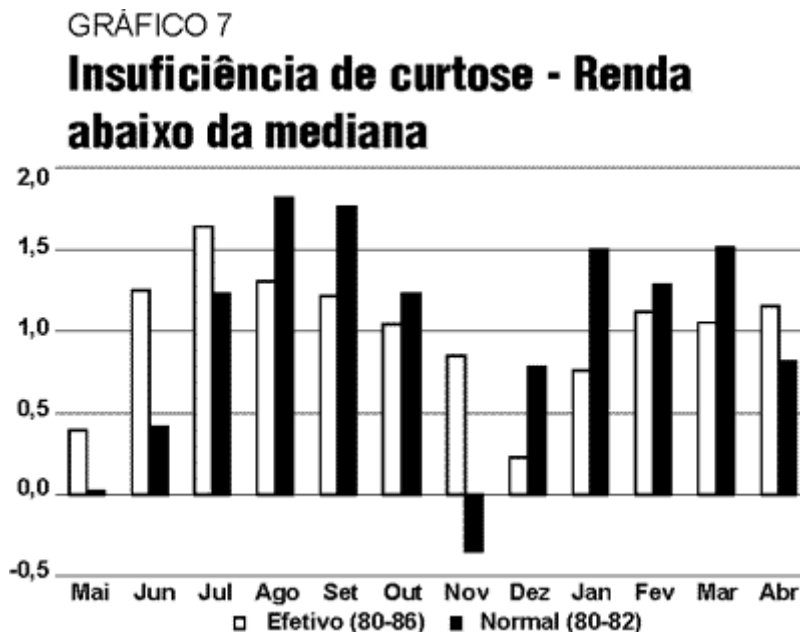


GRÁFICO 6

Acima da prescrição máxima da lei salarial - Renda abaixo da mediana





CONCLUSÕES

Esta nota analisa a distribuição temporal das negociações salariais dos diferentes segmentos que compõem o mercado de trabalho brasileiro a partir de uma perspectiva positiva. A primeira parte do trabalho avalia algumas não-neutralidades em nível de data-base embutidas na legislação salarial brasileira. Mais especificamente, a fixação do valor do décimo terceiro a partir do salário nominal de novembro e a utilização do valor corrente do salário mínimo como numerário na aplicação de cláusulas de reajustes salariais diferenciados por nível de renda geraram mudanças diferenciadas no valor mínimo legal das despesas de salário entre diferentes datas-base. Durante o período 1980/86 esses efeitos pressionaram valor dos salários cujas datas-base se situavam em maio e novembro. De forma a dar um tratamento mais homogêneo a trabalhadores com datas-base distintas, propomos o uso de numerários estáveis em termos reais no cálculo do décimo terceiro salário e em cláusulas de reajustes salariais regressivos que porventura possam ser adotadas.

Em termos de determinantes institucionais do padrão temporal de datas-base no caso brasileiro, o trabalho identifica a operação das cláusulas de salário mínimo no sentido tradicional. Por um lado, a legislação de salário mínimo produz soluções de canto, em que as firmas constituem o lado restritivo e ativo do mercado de trabalho. Por outro, essa mesma legislação gera incentivos para firmas que contratam mão-de-obra predominantemente não-qualificada a sincronizar seus reajustes com os do mínimo. A idéia aqui é que a perfeita sincronização com o salário mínimo constitui na forma mais barata para as firmas que se defrontam com a restrição de salário mínimo operante se manter dentro dos limites da legislação.

Em termos empíricos, a nota explora diferentes bases de dados com unidades de informação diversificadas (ou seja, aí incluindo estabelecimentos, sindicatos e domicílios) para avaliar a distribuição temporal de datas-base/datas de reajuste entre diferentes setores de atividade e regiões brasileiras até meados da década de 80. Essas fontes de dados produzem resultados mais homogêneos entre diferentes regiões brasileiras do que a evidencia anteriormente existente sobre distribuição de datas-base no Brasil. A busca de novas fontes de dados revela uma distribuição de datas-base diversa da encontrada na restrita literatura brasileira existente sobre o tema. Em particular, observamos maior concentração de reajustes semestrais em maio e novembro. Essas novas evidencias indicam a existência de um maior nível de sincronização das negociações salariais brasileiras.

A análise a partir de dados longitudinais dos padrões sazonais das práticas de reajustes nominais mensais lança mão de medidas como proporção de trabalhadores com rendas nominais constantes, trabalhadores com reajustes nominais acima dos requisitos legais e insuficiência de curtose da distribuição de reajustes nominais. Essa última medida se mostra especialmente sensível às influências institucionais brasileiras como reajustes do salário mínimo e pagamentos do décimo-terceiro salário. Observamos, em especial, marcadas sincronias de reajuste dos salários de mercado com as datas de reajuste do salário mínimo. Esse fato é particularmente relevante no que se refere aos movimentos dos salários situados na cauda inferior da distribuição e dá indícios da importância do salário mínimo como instrumento sincronizador das datas de reajuste salariais observados na economia brasileira.

Notas

[*] O autor agradece a Milene Ancora, Dorian Borges e Alexandre Pinto pelo excelente apoio dado a este projeto. Esta nota resume parte de um estudo realizado para um convênio entre o IPEA e o ministério do Trabalho. [\[Voltar\]](#)

[1] O efeito das negociações salariais descentralizadas é incorporado às análises através do clássico problema de free-rider intrínseco à análise de bens públicos. Carvalho (Estruturas de negociação salarial e desempenho macroeconômico", Ipea, Série Seminários 11/95.), apresenta um arcabouço que engloba o efeito de diferentes estruturas temporais de negociações coletivas sobre o desempenho macroeconômico medido através de inflação e desemprego segundo preferências mais populistas (pró-emprego) ou mais conservadoras (anti-inflação) dos governos. [\[Voltar\]](#)

[2] Mesmo no caso da única experiência com regras dependente do estado, denominada gatilho salarial, as perdas acumuladas eram zeradas na data-base. [\[Voltar\]](#)

[3] Essas não-neutralidades seriam perfeitamente contornáveis, bastando para isso a lei usar valores reais médios como numerário em vez de valores nominais. [\[Voltar\]](#)